



DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

Cattedra di Diritto del Lavoro

L'ALGORITMO COME DATORE DI LAVORO

RELATORE

Chiar.mo Prof.

Sebastiano Caruso

CANDIDATA

Lorella Maria Iacovone

Matr. 146233

CORRELATORE

Chiar.mo Prof.

Antonio Dimitri Zumbo

ANNO ACCADEMICO 2020/2021

*Ai miei nonni,
Anna, Gina e Davide.*

Sommario

<i>Introduzione</i>	1
<i>CAPITOLO I: Il diritto del lavoro nell'era digitale</i>	4
1. La digitalizzazione e la quarta rivoluzione industriale	4
2. Le nuove forme di organizzazione: <i>gig economy</i>	6
2.1.L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e i diritti dei lavoratori nella <i>gig economy</i>	9
3. I nuovi protagonisti della relazione di lavoro: la piattaforma digitale e la folla	12
4. Le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme	16
5. Il telelavoro e l'<i>ICT based mobile work</i>. Focus: alla ricerca di un equilibrio tra impegni personali e professionali	20
5.1.Rivoluzione, evoluzione e sviluppo dell' <i>ICT</i>	29
6. Il <i>casual work</i>, il <i>portfolio work</i> e lo <i>smart work</i>	31
<i>CAPITOLO II: L'evoluzione della figura datoriale: management tramite algoritmi</i>	39
1. Dalla protoindustrializzazione alla piattaforma. Cenni ai diritti costituzionalmente garantiti	39
2. L'esigenza giuridica di andare alla ricerca della nuova figura datoriale: la piattaforma	46
3. Bilanciamento degli interessi e individuazione della figura datoriale: i profili tipo per l'utilizzo della piattaforma	50
4. Analisi dei rischi professionali associati a un algoritmo	55
4.1. Automatizzare la direzione del lavoro.....	55
4.2. Processo decisionale automatizzato e fattori di rischio.....	58

4.3. Danni alla salute dei lavoratori.....	62
4.4. Formule per ridurre i danni alla salute del lavoratore.....	65
4.5. Utilizzare gli algoritmi per migliorare la gestione della prevenzione dei rischi.....	69
4.6. Cosa stabilisce la proposta di legge europea per i lavoratori della <i>gig economy</i>	71
5. <i>Algorithmic management e black boxes</i>: l'organizzazione del lavoro tramite agenti non umani e il loro funzionamento "opaco".	76
5.1. Le discipline degli oneri probatori e dei poteri istruttori del giudice del lavoro contro l'opacità delle decisioni assunte tramite algoritmo.....	80
5.2. La trasparenza del decisore algoritmico: funzione anti-epistemica ed epistemica delle regole in materia di onere della prova e di poteri istruttori del giudice del lavoro.....	94
 <i>CAPITOLO III: I sistemi di feedback tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate</i>	
1. L'indagine verticale sugli algoritmi reputazionali	98
2. Il sistema di <i>feedback</i>: uno strumento per stabilire un rapporto di fiducia tra cliente e <i>gig worker</i>	102
3. Le infrastrutture di calcolo algoritmico come strumenti di controllo delle prestazioni fornite dai <i>gig workers</i>: quando il sistema di <i>feedback</i> contribuisce all'eterodirezione	105
4. L'affidabilità del giudizio rilasciato dalla clientela ed il pericolo di giudizi discriminatori: gli aspetti negativi dell'infrastrutture di analisi e calcolo	109
5. Dalla Direttiva 95/46/CE al nuovo Regolamento 2016/679/UE: il divieto di decisioni automatizzate	112
 <i>CAPITOLO IV: L'inquadramento dei riders e delle app del food delivery: le tappe giurisprudenziali</i>	
	117

1. Premessa.....	117
2. Dai pony express ai <i>riders</i> di oggi.....	119
3. Il caso Foodora: dal Tribunale di Torino alla Corte di Cassazione.....	122
3.1. Le collaborazioni autonome alla luce della sentenza n. 1663 del 2020 della Corte di Cassazione.....	126
4. La pronuncia del Tribunale di Palermo n.3570/2020.....	134
5. L'accordo siglato da Asso Delivery e UGL <i>Rider</i>.....	139
5.1. Il Tribunale di Bologna dichiara l'illegittimità dell'applicazione ai <i>riders</i> del contratto sottoscritto da Ugl e Asso Delivery.....	143
6. Uno sguardo alla normativa europea: la direttiva n. 1152 del 2019.....	147
6.1. La proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i <i>gig workers</i>	151
<i>Conclusioni</i>	155
<i>Bibliografia</i>	160
<i>Sitografia</i>	180
<i>Disposizioni normative e sentenze</i>	185

Introduzione

Alla base dell'elaborato vi è l'analisi dell'impatto del fenomeno della "digitalizzazione" sul mercato del lavoro che dà vita ad una crescente compenetrazione tra mondo fisico, digitale e biologico. In particolare, si pone l'attenzione sulle innovative forme di organizzazione del lavoro appartenenti alla c.d. *gig economy*, le quali favoriscono la nascita di una nuova figura datoriale, quella della piattaforma digitale.

Le motivazioni che hanno portato all'approfondimento di tale tema sono di diversa natura. Sicuramente le esperienze personali hanno incentivato lo studio del *management* algoritmico, essendo, oramai, all'ordine del giorno l'utilizzo di piattaforme e *apps*. Inoltre, durante il percorso di studi, è stato interessante notare come lo sviluppo tecnologico abbia prodotto degli effetti anche nell'ambito giuridico, a tal punto da modificare e aggiornare l'ordinamento nazionale.

L'obiettivo di questa tesi di laurea è quello di fornire un'analisi accurata dei dati raccolti, mettendo in evidenza il ruolo che la piattaforma digitale assume nel mondo del lavoro, analizzandone i rischi e i benefici. L'elaborato, che si articola in quattro capitoli, mira, in questo modo, a proporre delle nuove chiavi di lettura del fenomeno dell'algoritmo come datore di lavoro.

Nel primo viene introdotto il macro-tema dell'Industria 4.0, vale a dire, il nuovo orizzonte di produzione e distribuzione che diventa sempre più *smart* grazie all'insieme delle tecnologie di automazione, d'informazione e di connessione che stanno portando ad un cambiamento dei paradigmi tecnologici e culturali, coinvolgendo il sistema industriale in tutte le sue forme. Nella stessa sezione vengono affrontate due particolari forme di lavoro: il *crowdwork* e il *work on demand via apps*. Entrambe abilitate dall'*IT* e dall'utilizzo di *Internet*, consentono di far incontrare domanda e offerta di lavoro ad una velocità estremamente elevata. Da qui, l'analisi si dirige verso i protagonisti della relazione di lavoro, ovvero la piattaforma digitale e la folla, sino alle forme contrattuali tipiche di suddetto rapporto.

Il primo capitolo prosegue con l'approfondimento sul telelavoro e sull'*ICT based mobile work*, ulteriori forme di organizzazione del lavoro caratterizzate dallo svolgimento della prestazione da remoto. Le nuove modalità di svolgimento delle mansioni, il cui tratto tipico di entrambe è la flessibilità, presentano innumerevoli vantaggi ma, allo stesso tempo, importanti rischi, che saranno oggetto di studio all'interno del capitolo medesimo. La prima sezione, dunque, indaga i modelli occupazionali nati a seguito dello sviluppo digitale e, in tal senso, non manca di approfondire le forme del *casual work*, del *portfolio work* e dello *smart work*.

La comprensione del funzionamento delle piattaforme digitali è indispensabile per comprendere la relazione ed i poteri di cui sono titolari le varie parti del rapporto. Difatti, il secondo capitolo si apre con l'approfondimento circa le origini del datore di lavoro algoritmico, partendo dalla protoindustrializzazione sino ai giorni nostri e passando per i principi sanciti dalla Carta costituzionale. Un giurista vorrebbe descrivere, classificare e ricondurre all'interno di un sistema di diritto positivo le fattispecie di prestazioni di lavoro che nascono dalle piattaforme, mentre l'ordinamento giuridico nazionale considera la rete, più come un collettore dei flussi e delle informazioni relative al mercato del lavoro, destinato a facilitare l'incontro tra domanda e offerta. All'interno del secondo capitolo, invece, la piattaforma viene esaminata in quanto, oltre a fungere da intermediario tra le parti, assume anche un ruolo attivo nella gestione del lavoro. Da qui, l'esigenza di indagare i profili tipo per l'utilizzo di essa e i rischi professionali associati ad un algoritmo, nonché le soluzioni a questi ultimi.

Il penultimo capitolo indaga il tema specifico dei sistemi di *feedback* tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate. In particolare, l'analisi verte sul meccanismo tecnologico basato su recensioni e giudizi della clientela, che consente alle piattaforme di procurarsi una moltitudine di informazioni di tipo inferenziale su ciascun prestatore iscritto e, eventualmente, di disattivarne il profilo, in caso di valutazioni negative. L'indagine ha come oggetto l'identificazione di

suddetto meccanismo come strumento positivo sia per il datore di lavoro che per i lavoratori, i quali possono sfruttare il sistema di *feedback* per opporsi all'eventuale valutazione contraria del datore.

L'elaborato si conclude con un'ultima sezione all'interno della quale vengono analizzati il famoso caso Foodora e le recenti pronunce giurisprudenziali della Corte di Cassazione n.1663/2020 e del Tribunale di Palermo n. 3570/2020, che mirano all'individuazione della natura subordinata o autonoma dei c.d. *riders*, ovvero dei fattorini addetti alla consegna del cibo per conto di società di food delivery. Precede le conclusioni, l'esame della proposta di direttiva europea del dicembre 2020, che risponde alla richiesta di tutela dei c.d. ciclo-fattorini, in occasione della emanazione della direttiva n. 1152 del 2019.

CAPITOLO I: Il diritto del lavoro nell'era digitale.

1. La digitalizzazione e la quarta rivoluzione industriale.

Negli ultimi anni, attraverso lo sfruttamento del web e lo sviluppo del digitale all'interno del mercato, le imprese hanno colto l'importanza del fenomeno della digitalizzazione. L'espressione "digitalizzare" deriva dall'inglese *digit*, la cui traduzione corrisponde a cifra, e indica il procedimento di trasformazione di un segnale analogico in una sequenza di numeri in formato binario¹.

In una società in costante trasformazione, tale fenomeno ha assunto un ruolo cruciale nel mercato del lavoro e in particolare nei processi aziendali. I maggiori benefici che gli imprenditori traggono dal trasporre ogni processo aziendale in digitale sono molteplici: a partire dal risparmio, attraverso la trasposizione della documentazione cartacea in formato web, fino ai vantaggi economici che sono il frutto di processi produttivi più rapidi ed efficaci. Per ottenere tutto ciò è necessario operare una buona digitalizzazione, vale a dire investire in una risorsa che sia in grado di riorganizzare i processi produttivi, gestirli e trasformarli. In aggiunta, è essenziale introdurre nuove tecnologie al fine di implementare le capacità aziendali e dematerializzare i flussi documentali. Il fenomeno in sé, dunque, implica una profonda trasformazione culturale e metodologica del modo in cui si lavora. Quanto accennato finora rappresenta solo la prima parte di un percorso che può terminare con l'automazione di alcune attività aziendali, ovvero con l'introduzione di *robot*. Il tema è quello della *Robotic Process Automation (RPA)*² ovvero di tutte quelle tecnologie

¹ Per formato binario si intende un sistema numerico che utilizza solo due simboli, di solito indicati con 0 e 1, utilizzato in informatica per la rappresentazione dell'informazione dalla quasi totalità degli elaborati elettronici.

² <https://www.digital4.biz/finance/digital-cfo/robotic-process-automation-arrivano-i-software-intelligenti-per-l-automazione-dei-processi-di-back/>.

software che hanno l'obiettivo di automatizzare le attività di una risorsa umana emulandola.

La robotica³, l'intelligenza artificiale, l'*internet* delle cose⁴, dei *Big Data* e delle tecnologie digitali stanno dando vita a quella che viene definita la quarta Rivoluzione industriale o Industria 4.0. Con tale espressione si fa riferimento alla crescente compenetrazione tra mondo fisico, digitale e biologico e dunque a quel processo che probabilmente porterà ad una produzione industriale del tutto automatizzata ed interconnessa.

L'Industria 4.0 si basa su fondamenta gettate dalle prime tre Rivoluzioni industriali: la prima del 1784 caratterizzata dall'avvento della macchina a vapore e dalla meccanizzazione della produzione, la seconda del 1870 che ha dato il via alla produzione di massa e al progresso in campo elettrico e la terza, iniziata negli anni '50, dalla quale è scaturita l'era digitale attraverso la nascita dell'informatica.

Gli effetti della quarta Rivoluzione industriale sono vari e incidono sulla dimensione organizzativa del mondo dell'impresa e del lavoro. Oggi, infatti, si parla di *digitglobalised labour market*⁵ per indicare uno dei tratti di evoluzione che il mercato del lavoro e la persona umana, che in esso si muove, stanno vivendo⁶. Il ruolo del lavoratore è ormai mutato a seguito dell'assorbimento delle nuove tecnologie, le quali portano a ridefinire la figura di quest'ultimo fino al punto da mettere in discussione alcuni pilastri su cui poggia il tradizionale pensiero giuslavoristico⁷ in tema di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato.

³ «La robotica si occupa della progettazione, della realizzazione e dell'impiego dei robot». A. DE LUCA, voce *Robotica*, in *Enc. Italiana Treccani*, XI Appendice (2015).

⁴ L'*IoT (Internet of things)*. «Rete di oggetti collegati tra loro, dotati di tecnologie di identificazione, in grado di comunicare sia reciprocamente, sia verso punti nodali del sistema, ma, in particolare, in grado di costituire un enorme network di cose, ciascuna delle quali è rintracciabile per nome e in riferimento alla posizione che occupa». Voce *internet delle cose*, in *Enc. Italiana Treccani*, 2015.

⁵ C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *Etui working Paper*, European Trade Union Institute, Brussels, 2016.

⁶ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale. Una nuova era per il diritto del lavoro.*, Torino, 2018, p.3.

⁷ L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, 1965.

2. Le nuove forme di organizzazione: *gig economy*.

Il processo di *digital transformation* sta rendendo possibile un nuovo modo di concepire il lavoro, si parla a tal punto di *gig economy*. L'espressione include, generalmente, due forme di lavoro: *crowdwork* e *work-on-demand via apps*⁸.

Attraverso il primo termine si fa riferimento ad una prestazione di lavoro fornita da un professionista selezionato dal committente tramite una piattaforma digitale. *Crowdwork*, difatti, sta a significare letteralmente "lavoro nella folla"⁹. La piattaforma digitale mette a disposizione degli utenti migliaia di lavoratori e professionisti con *skills* diverse tra di loro che possono svolgere mansioni per conto di chi pubblica un'offerta di lavoro. Il committente si registra sul sito e pubblica la sua richiesta, mentre i professionisti interessati partecipano all'asta al fine di ottenere il lavoro. Dal punto di vista della natura delle attività eseguite tramite le piattaforme di *crowdwork*, possiamo distinguerne almeno due tipi. Da un lato si fa riferimento a quelle attività estremamente parcellizzate, come ad esempio il contrassegnare le foto o completare sondaggi, definite "*microtasks*"¹⁰; dall'altro, invece, si fa riferimento ad opere più significative, come ad esempio lo sviluppo di un sito, le quali possono essere raccolte in *crowdsourcing*¹¹. Con l'ultima locuzione si indica la richiesta o la raccolta, attraverso la rete telematica, di suggerimenti, idee, opinioni, progetti o prodotti, per i quali possono essere previsti premi o somme di denaro, come incentivi¹².

Tornando a monte, il *work-on-demand via apps*, invece, fa riferimento a prestazioni di lavoro assegnate tramite *apps*. Le aziende elaborano un *software*, che può essere installato ed eseguito su un *computer*, un *tablet*,

⁸ V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowd work and labour protection in the «gig economy»*, ILO Working Papers, International Labour Organization, 2016, p.1.

⁹ *Ivi*.

¹⁰ L. IRANI., *Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk*. *South Atlantic Quarterly*, 2015.

¹¹ KITTUR A., NICKERSON J.V., BERNSTEIN M.S., GERBER E.M., SHAW A., ZIMMERMAN J., LEASE M., HORTON J.J., *The future of Crowd Work*, 2013.

¹² Voce *Crowdsourcing*, in *Enc. Treccani*, Neologismi, 2008.

uno *smartphone* o su altri dispositivi elettronici che ha l'obiettivo di offrire attività lavorative e di gestirle in termini di servizio, selezione e gestione del personale.

Ciò che contraddistingue le due forme di lavoro è la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La prima viene eseguita principalmente *online*, per tanto clienti e lavoratori possono connettersi ed operare da qualsiasi parte del mondo. La seconda forma di lavoro consente di proporre domanda e offerta di lavoro *online* ma lo svolgimento della mansione dovrà essere eseguita localmente¹³.

Nonostante ciò, *crowdwork* e *work on demand via apps* condividono diverse caratteristiche. Entrambi sono abilitati dall' *IT*¹⁴ e dall'utilizzo di *Internet* che permettono di far incontrare domanda e offerta di lavoro a una velocità estremamente elevata. Entrambe consentono ad un vasto numero di soggetti di svolgere prestazioni lavorative e di essere retribuiti. Una considerevole parte di tali individui sfrutta le piattaforme durante il tempo libero per un guadagno *extra*, mentre un'altra parte ne fa un uso talmente massiccio da renderle la prima fonte di reddito o l'unica. In ogni caso, è evidente il rimodellamento del mercato e dei modelli di gerarchia¹⁵. Sia il *crowdwork* che il *work-on-demand via apps* consentono l'accesso ad un ambiente estremamente scalabile della forza lavoro¹⁶. Questo garantisce alle imprese un alto livello di flessibilità: i lavoratori vengono retribuiti esclusivamente in base alla mansione svolta verso il cliente. Citando un'espressione utilizzata dal CEO di Amazon, queste pratiche danno accesso a «*human as a service*». Usando le parole del CEO della

¹³ V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowd work and labour protection in the «gig economy»*, ILO Working Papers, International Labour Organization, 2016.

¹⁴ *Information Technology (IT)*, fa riferimento ai metodi e le tecnologie necessarie per l'uso, pubblico o privato di qualsiasi elaboratore, sistema di archiviazione, di networking, attrezzature di telecomunicazione e altri dispositivi fisici, infrastrutture e processi per creare, elaborare, archiviare, proteggere e scambiare dati elettronici in ogni formato. Da pmi.it/tag/information-technology.

¹⁵ R. H. COASE, *The nature of the firm*, *Economica*, Vo. 4, 1937, pp.1-44.

¹⁶ V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowd work and labour protection in the «gig economy»*, ILO Working Papers, International Labour Organization, 2016.

¹² Cit. BIEWALD di *CrowdFlower* ad un pubblico di giovani nel 2010.

CrowdFlower, un'azienda impegnata nel *crowdwork* «*Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore*¹⁷».

Il rischio è che queste attività non vengano riconosciute come lavoro. In effetti, si parla di *gigs* e *tasks*, raramente di “lavoro” e “lavoratori”. Lo *slogan gig economy* incarna il concetto di una dimensione parallela in cui dei soggetti svolgono prestazioni lavorative considerate “lavoretti” e ai quali non è applicata la regolamentazione tradizionale posta per i lavoratori c.d. “standard”.

In verità, sarebbe errato presumere che la *gig economy* sia una dimensione dell'economia e del mercato del lavoro separata e distinta. Così come è da escludere che la diversità dello svolgimento delle prestazioni lavorative renda obsoleti gli istituti tipici del diritto del lavoro e la regolamentazione dei lavoratori¹⁸. Difatti, si potrebbe ritenere che il *crowdwork* e il *work-on-demand via apps* facciano parte di una realtà molto più vasta che fa riferimento a tutte quelle situazioni caratterizzate dalla precarietà del lavoro. La flessibilità, l'instabilità del reddito e lo spostamento dei rischi per i lavoratori non descrivono solo i *gig workers* ma anche alcune categorie di lavoratori “tradizionali”. Le forme di lavoro non “standard”, secondo le conclusioni tratte dal TME dell'ILO «*include, among others, fixed-term contracts and other forms of temporary work, temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties, disguised employment relationships, dependent self-employment and part-time work*¹⁹». Quindi, insieme alle fattispecie raccolte dalla *gig economy* rientrano, nella definizione appena riportata, anche altre forme di

¹⁸ V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowd work and labour protection in the «gig economy»*, ILO Working Papers, International Labour Organization, 2016.

¹⁹ Secondo le conclusioni tenute presso l'*International Labour Office (ILO)*, approvate dall'Organo di Governo dell'ILO, consultabile su https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436484/lang--en/index.htm.

lavoro già disciplinate e regolate attraverso le regole del diritto del lavoro, quali ad esempio il lavoro part-time e quello occasionale. Diretta conseguenza è che i problemi che vengono in rilievo analizzando il *crowdwork* e il *work-on-demand via apps* caratterizzano anche le forme di lavoro poc' anzi citato.

Considerando, in particolare, il lavoro occasionale o temporaneo, l'art. 54-bis, D.L. 24 aprile 2017, n.50 ne disciplina l'ambito di applicazione. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, attività occasionali o saltuarie di ridotta entità. Come per i *gig workers*, dunque, la durata della prestazione può essere molto breve e la modalità di acquisizione di quest'ultima può essere relativamente semplice.

I *gig workers*, inoltre, condividono alcune problematiche affrontati anche con un'altra classe di lavoratori non-*standard*, ovvero quelli assunti tramite subappalto. Per alcuni di questi potrebbe essere difficile identificare il datore di lavoro e questo potrebbe causare una certa mancanza di trasparenza, problemi di organizzazione e di suddivisione delle responsabilità.

In altre parole, la nascita della *gig economy* nel mercato del lavoro e l'esigenza di individuare una corretta regolamentazione di questa non richiedono, necessariamente, un nuovo modo di risoluzione dei problemi perché questi sono già presenti nelle fattispecie considerate tradizionali e *standard*.

2.1. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e i diritti dei lavoratori nella *gig economy*.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è stata istituita nel 1919 all'interno del Trattato di Versailles e ha come obiettivi principali la promozione di condizioni di impiego dignitose attraverso il rafforzamento dei diritti e delle norme internazionali del lavoro, l'aumento delle opportunità di occupazione, la protezione sociale e il dialogo su temi

relativi al mondo del lavoro²⁰. Si articola in tre istituti: la Conferenza Internazionale del Lavoro, il Consiglio di amministrazione e l'Ufficio Internazionale del Lavoro²¹. La Conferenza Internazionale dei Lavoro si riunisce una volta all'anno per adottare gli *standard* del lavoro, approvare il budget, discutere di questioni sociali ed eleggere il Consiglio di amministrazione. Quest'ultimo, invece, si riunisce tre volte ogni anno e definisce la politica dell'ILO. Il terzo istituto, l'Ufficio Internazionale del Lavoro, realizza i programmi sotto la direzione del direttore generale. Può, quindi, definirsi un organo attuativo.

L'ILO ha dimostrato di essere una delle agenzie multilaterali che ha raggiunto i risultati migliori nell'adempimento del suo mandato²².

Il 18 giugno 1998 ha adottato la *Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti* a Ginevra²³. Essa apporta un contributo determinante, attraverso la promozione del rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, chiedendo agli Stati firmatari delle Convenzioni dell'ILO di dar loro piena attuazione²⁴. Per quelli non firmatari, la Dichiarazione enuncia un importante elemento di novità. Innanzitutto, riconosce che i Membri dell'ILO, qualora non abbiano ratificato le Convenzioni, hanno comunque l'obbligo di rispettarle. Inoltre, ogni anno gli Stati che non hanno completato o avviato il processo di ratificazione sono tenuti a presentare i loro rapporti sull'avanzamento dell'attuazione dei principi sanciti dall'organizzazione. Infine, attraverso lo strumento del rapporto mondiale, l'ILO può tracciare un quadro degli sviluppi verificatisi nell'arco di quattro anni sia nei Paesi che hanno ratificato le Convenzioni sia in quelli in cui ciò non è avvenuto o non si è completato. Il rapporto mondiale costituirà il parametro per valutare l'efficacia dell'azione condotta nonché il punto di partenza per i piani futuri.

²⁰ Voce *ILO*, in *Enc. Treccani Economia e Finanza*, 2012.

²¹ *Ibidem*.

²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_152359.pdf.

²³ *Ibidem*.

²⁴ *Ibidem*.

All'interno della Dichiarazione vengono sanciti quattro diritti fondamentali che devono essere rispettati da tutti i Membri, sia da quelli firmatari delle Convenzioni sia da quelli che non le hanno ratificate. I principi in esame sono la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato, l'abolizione effettiva del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione. Tali principi sono considerati universali e, quindi, applicabili a tutti i lavoratori; nonostante ciò, sembrano essere esclusi quelli appartenenti alla *gig economy*.

In riferimento alla libertà di associazione, la possibilità pratica di associarsi è notevolmente ridotta per i *crowdworker* vista la loro dispersione nel web. Ciò nonostante, sono apparse alcune piattaforme *online* che cercano di organizzare i *gig workers* intorno ad un comune obiettivo tenendo conto della singolarità delle nuove forme di lavoro. I lavoratori, in realtà, non sempre risultano favorevoli a cooperare tra di loro a causa delle possibili ritorsioni che questo potrebbe provocare. Difatti questi ultimi potrebbero assumere un atteggiamento riluttante nei confronti del riconoscimento di un diritto collettivo poiché le attività da loro svolte vengono costantemente controllate e valutate attraverso le *apps*. A ciò si affianca la possibilità di poter disattivare il profilo del lavoratore e quindi la possibilità di poterlo escludere dall'attività lavorativa attraverso un semplice *click* senza dover necessariamente dare una motivazione. Inoltre, la connessione *IT* e il controllo costante di piattaforme e *apps* aumentano le possibilità delle imprese di scoraggiare forme di attivismo *online*.

Considerando ora i due temi, strettamente collegati tra di loro, sull'eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile, l'elevata mobilità delle forme di lavoro della *gig economy* potrebbe comportare effetti molto dannosi. È un dato di fatto che in alcune fabbriche, esistenti in diversi paesi, le persone siano impiegate in *gold-farming*, ovvero in un particolare tipo di lavoro virtuale in base al quale «*workers are paid to*

*harvest virtual treasures for online gamers in the developed world*²⁵».

Inoltre, poiché pratiche come queste aprirebbero una dimensione insolita del lavoro forzato, il rischio è che non vengano rilevate attraverso gli strumenti già esistenti volti alla lotta contro quest'ultimo.

La *gig economy* suscita una serie di preoccupazioni anche in riferimento alla discriminazione. Prima di esaminarle è opportuno soffermarsi anche sugli aspetti positivi. Il lavoro virtuale consente di evitare contatti personali reali permettendo forme di anonimato che contribuiscono alla riduzione dei rischi di discriminazione. Inoltre, la possibilità di lavorare in rete da qualsiasi luogo consente l'accesso a opportunità di lavoro anche per le persone che sono costrette a casa a causa di problemi di salute.

L'altro lato della medaglia invece rivela situazioni in cui la discriminazione limita i *gig workers* e li espone a rischi. Le piattaforme di *crowdwork* consentono ai fornitori di limitare le aree geografiche in cui i lavoratori possono svolgere compiti *online*. Ciò consente l'esclusione di interi paesi, regioni o comunità dall'accesso al lavoro. Inoltre, esistono casi di comportamenti discriminatori in cui i clienti hanno lasciato commenti offensivi e violenti sulle piattaforme. In aggiunta a ciò, il lavoro svolto dai moderatori di contenuti, che passano al setaccio grandi volumi di immagini con il compito di eliminare quelle offensive o moleste è estremamente spiacevole e poco pretezzo.

Nel complesso, l'integrazione dell'Intelligenza Artificiale porta dei benefici, tra cui la tutela dell'identità e la possibilità di orari di lavoro flessibili, tuttavia, questi stessi benefici possono causare dei rischi.

3. I nuovi protagonisti della relazione di lavoro: la piattaforma digitale e la folla.

Il *crowdworking* identifica un metodo di utilizzo delle tecnologie informatiche per esternalizzare attività aziendali ricorrendo alle

²⁵ CHERRY M., *The global dimension of virtual work*, *Saint Louis University Law Journal*, Vol.54, 2010, 471-496.

competenze delle persone *online*. Come già descritto, il termine identifica la condizione dei lavoratori che operano nelle piattaforme *online*. Questo comparto è popolato da utenti, dalle imprese, dalle piattaforme ma anche dai governi, le cui politiche vengono influenzate da queste strutture sia per quel che riguarda la concorrenza che si sviluppa tra le stesse²⁶, sia sotto il profilo della competizione virtuale di dimensioni globali che nasce tra strutture private e pubbliche. Le modalità per contrastare tale competizione sono varie, ad esempio gli autisti di Uber mettono a disposizione dei loro clienti bottigliette di acqua al fine di accaparrarsi giudizi positivi da questi ultimi.

Sempre più impellente è, dunque, l'esigenza di una regolamentazione orizzontale che si ispiri a quelle germinate in alcuni paesi come in Francia, in Belgio e in Svizzera.

Preliminare a tutto ciò è l'identificazione dell'ambito che si intende tutelare, individuando la realtà virtuale in cui si muovono le diverse manifestazioni, quali appunto il *crowdsourcing*²⁷, il *crowdworking* e tutta la *gig economy*; secondariamente occorre individuare rischi ed insidie celati dietro tali strutture; in terzo luogo, è necessario determinare i soggetti potenzialmente danneggiabili e successivamente il nesso di regolamentazione tra il secondo ed il terzo elemento. Infine, occorre dimostrare l'inadeguatezza o l'inesistenza di normative volte a tutelare le situazioni venutesi a creare.

Punto di partenza è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani²⁸ il cui art. 23, unitamente agli articoli 6,7,8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966, rappresenta il richiamo del diritto internazionale alla tutela del lavoro sottraendolo al libero arbitrio del

²⁶ A. DONINI, *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, in Riv. It. Dir. Lav., 2016, I, p.46.

²⁷ Derivati di tale termine sono il *crowdfunding* (richiedendo piccoli contributi da un gran numero di persone a finanziare un progetto) e il *crowdvoting* (in cui i siti web raccolgono le opinioni di un grande gruppo su un argomento).

²⁸ IPRC, *Charter of human rights and principles for the internet, Internet rights and principles coalition*, 2015, in <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Opinion/Communications/InternetPrinciplesAndRightsCoalition.pdf>.

mercato. È fondamentale unariflessione che consenta di prescrivere norme di comportamento che impediscano che l'arbitrarietà connoti i comportamenti delle piattaforme a danno dei lavoratori. Alle iniziative di taluni Paesi (pioniera la Francia, affiancata da Belgio e Svizzera) si è aggiunta quella della Comunità Europea che nel giugno del 2016 ha elaborato l'Agenda Europea per l'Europa per l'Economia Collaborativa²⁹.

La folla o massa è considerata il membro più recente di questo nuovo rapporto di lavoro. Si tratta di una nuova opzione relativa allo sviluppo delle piattaforme virtuali cui corrispondono un gran numero di acquirenti e venditori di servizi o prodotti. Nella nuova realtà le relazioni lavorative tendono a trasformarsi in rapporti tra *partner* commerciali. In questo contesto il lavoratore si trasforma in un *partner* dotato di quel rischio che da sempre viene escluso dalla figura della subordinazione. In aggiunta, il lavoratore in questione si trova sprovvisto di tutele e di garanzie.

La spinta europea pone l'accento sulla necessità di elaborare *standard* di legittimazione del digitale che tuteli chiunque vi operi indipendentemente dallo *status* di appartenenza (cd. *thin constitutionalism*). Alla luce di quanto appena esposto, occorre chiarire dei punti cruciali. Esistono leggi che per essere approvate richiedono una maggioranza semplice mentre altre richiedono un *iter* più complesso e, sulla base di suddetto criterio, distinguiamo le leggi costituzionali dalle leggi ordinarie. Tale distinzione è conseguenza del principio della costituzione rigida, voluto dall'Assemblea costituente al fine di garantire la stabilità dei principi democratici fissati dalla Costituzione. Mentre nei sistemi a costituzione flessibile, la Carta costituzionale può essere modificata dai comuni organi legislativi, nei sistemi a costituzione rigida tali modifiche non possono aver luogo se non ad opera di speciali organi straordinari, distinti dalle camere ed appositamente eletti; oppure, come avviene nell'ordinamento italiano, le camere apportano modifiche con un particolare procedimento.

²⁹ Cfr. in <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/IT/1-2016-356-IT-F1-1.PDF>.

La distinzione tra ordinario e legge fondamentale o costituzionale solleva la questione di ciò che è costituzionalmente privilegiato e perché. Gli aderenti al *thin constitutionalism* affermano che solo poche disposizioni dovrebbero godere dello *status* privilegiato, ad esempio le norme a tutela della libertà di parola o le procedure che stabiliscono come eleggere i governi. Nel XXI secolo gli schemi societari e culturali subiscono delle mutazioni e il diritto ne risente a tal punto da veder nascere nuove forme di tutele e protezione a favore di una nuova realtà digitale. Pertanto, occorre creare un modello di cui le parti sono consapevoli³⁰, di cui sia garantita la trasparenza e che deve rendere note le modalità con cui le piattaforme vengono governate³¹.

Le considerazioni appena svolte introducono un ulteriore tema: la natura di spazio privato che le piattaforme rivendicano³². Il tema è particolarmente complesso e va affrontato partendo dalla considerazione che qualsiasi sia il loro ambito di azione, esse vantano una capacità tecnica ed un diritto di controllo sui propri sistemi senza però addossarsi, in linea generale, la responsabilità morale o legale di ciò che gli utenti fanno. I consumatori, infatti, vi accedono volontariamente accettando i termini di partecipazione.

La questione assume rilievi differenti laddove i consumatori siano prestatori di lavoro. In questo caso la piattaforma perde il carattere di neutralità e si comporta come un vero e proprio datore di lavoro. Difatti, può ben accadere che questa intervenga sui propri utenti giungendo sino all'esclusione dalla stessa. Nel corso del tempo le funzioni della piattaforma hanno subito una evoluzione. Laddove, infatti, essa funga da amplificatore di contenuti vanta un potere tale che può estendersi sino alla

³⁰ C. DOCTOROW, *Why online games are dictatorships*, 2007, Informationweek, in <https://www.informationweek.com/it-life/why-online-games-are-dictatorships>.

³¹ T. GILLESPIE, *Governance of and by platforms*, in J. BURGESS, T. POELL, & A. MARWICK, eds. SAGE Handbook of Social Media, 2016.

³² N. SUZOR, *Digital Constitutionalism: Using the Rule of Law to Evaluate the Legitimacy of Governance by Platforms*, GigaNet, Global Internet Governance Academic Network, Annual Symposium 2016, cit. p.4.

rimozione di particolari argomenti³³. Nel caso in cui funga da intermediario la sua azione di controllo presuppone l'individuazione del soggetto responsabile che viene "punito" con l'espulsione. Quest'ultima costituisce una nuova forma di licenziamento.

Da quanto delineato emerge come l'originaria neutralità della piattaforma non sussiste nel caso del rapporto con soggetti che svolgono prestazioni lavorative per conto della prima e, per evitare che un'eccessiva invasione nel territorio delle piattaforme mini il futuro di questi spazi sociali, si è auspicato la nascita di un sottile costituzionalismo³⁴.

4. Le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme.

Gli sforzi per superare gli scogli lessicale ed inquadrare le nuove modalità di lavoro si sono scontrati con l'immobilismo sia del legislatore dei vari ordinamenti nazionali che della giurisprudenza. Nonostante l'avvento della *gig economy* non è stata colta, da entrambe le parti, l'urgenza improrogabile di rinnovare le categorie di lavoro tradizionali.

Sul fronte giurisprudenziale, in realtà, va riconosciuta una maggior dinamicità nell'affrontare le richieste dei *gig workers* circa il riconoscimento dello *status* di lavoratore. All'inizio degli anni '90 la giurisprudenza italiana³⁵ affermò il principio secondo cui «*la configurabilità della eterodirezione contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore*». La Corte di Cassazione, nella sentenza in esame, giudicò rilevante l'assenza in capo al lavoratore dell'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa e ritenne che non ci fossero i presupposti per considerare il rapporto di lavoro come subordinato. Il principio citato si

³³ D. LICHMAN, W. LANDES, *Indirect liability for Copyright infringement: an economic perspective*, in *Harvard Journal of Law & tecnologia*, n.16, 2002.

³⁴ J. KLABBER, *Constitutionalism lite*, in *International Organizations law review*, n.1, 2004.

³⁵ Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, *Or. Giur. Lav.*, 1991.

sposa in toto con le riflessioni che si sono venute a sviluppare anche intorno al diritto di “disconnessione”.

L’aspetto della disconnessione è uno dei tratti attorno ai quali si è acceso un vivace dibattito che non si è limitato alla disciplina giuslavoristica, ma è sfociato anche in quella civilistica³⁶. All’interno di quest’ultima materia è, infatti, possibile individuare una prospettiva diversa che permette di osservare meglio i casi in cui la disattivazione dell’*account* porta ad una esclusione del lavoratore dalla piattaforma. La disattivazione può avvenire in caso di rifiuto di chiamata o in caso di valutazioni sotto la media prescritta.

Quanto al primo aspetto va segnalato come nel caso *de quo* si ricada nell’ambito del contratto asimmetrico. Nella dottrina civilistica è invalsa l’espressione “terzo contratto” per identificare un modello contrattuale basato su una relazione negoziale tra due imprenditori caratterizzata da asimmetria economica. Si tratta, in particolare, di un rapporto tra un imprenditore forte ed un imprenditore debole, con la specificazione che tale debolezza debba essere considerata in senso economico. Il rimedio civilistico, posto in essere laddove vi sia una disattivazione del profilo del lavoratore in conseguenza al rifiuto di chiamata e sia accertato che l’eventuale clausola che preveda tale potere di disattivazione sia da considerarsi nulla, consentirebbe di pervenire alla reintegrazione dell’*account*. In riferimento a quanto appena esposto, è esemplare il caso eBay³⁷. Con provvedimento, il giudice delegato del Tribunale di Messina ha ordinato alla piattaforma di riattivare l’*account* di una società messinese, condannando il colosso delle vendite online alle spese del procedimento d’urgenza. Il giudice ha rilevato alcuni aspetti nella contrattazione tra eBay e i suoi utenti illeciti. In particolare, quello relativo alla condotta della piattaforma *online*, ritenuta fin troppo arbitraria e illegittima e tale da arrecare un serio pregiudizio economico all’*ebayer*.

³⁶ M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e rivoluzione digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell’impianto normativo garantista*, ed. Cacucci, 2019.

³⁷ Tribunale Messina 7 luglio 2010, in *Diritto dell’informazione e dell’informatica*, 2011; Trib. Catanzaro 30 aprile 2012, *ivi*, 2012.

Quanto al secondo ambito va richiamato l'art. 3, comma quarto della l. n. 81 del 2017 (Statuto del lavoro autonomo) laddove estende a tutti i lavoratori autonomi il divieto di abuso di dipendenza economica. L'articolo cita «*ai rapporti contrattuali di cui al presente capo si applica, in quanto compatibile, l'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, in materia di abuso di dipendenza economica*». Si considera dipendenza economica la situazione «*in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi*³⁸». Tale situazione è vietata e il patto attraverso cui si realizza l'abuso di dipendenza economica è nullo.

Il richiamo al contratto asimmetrico e allo Statuto del lavoro autonomo, quantunque allarghi l'angolo di ricerca, non consente di soddisfare le esigenze di un nuovo paradigma per il lavoro.

Volgendo lo sguardo all'Europa, gli sforzi verso l'individuazione della soluzione sono stati simili. Le Corti inglesi si sono focalizzate sulla qualificazione dei *gig workers* assegnandoli ad una categoria intermedia *self employed* ed *employee*. Ne è scaturito un nuovo indirizzo giurisprudenziale che assimila tali soggetti in una categoria analoga a quella del lavoratore parasubordinato italiano.

In Spagna, invece, la giurisprudenza si è focalizzata più sulla ravvisibilità di pratiche ingannevoli o di atti di concorrenza sleale nei comportamenti posti in essere dalle piattaforme che sulla riqualificazione del *gig worker*³⁹. Il caso emblema spagnolo è quello che ha visto la pronuncia definitiva il 20 dicembre 2017 ad opera della Corte di Giustizia UE. La questione, nata nel 2014, prevede il ricorso dinanzi al tribunale di commercio n.3 di Barcellona da parte di un'organizzazione professionale che raggruppa i tassisti della città spagnola (*Asociación Profesional Elite Taxi*) contro *Uber System Spain*. Nel ricorso sostengono che quest'ultima non avrebbe il diritto di fornire un particolare servizio (c.d. *UberPop*) all'interno della

³⁸ Art. 9 della l. n. 192 del 1998.

³⁹ Conclusioni dell'avvocato generale Szpunar dell'11 maggio 2017 presentate nella causa C. 434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, in <http://curia.europa.eu/juris/document/document>.

città di Barcellona poiché né la società, né i conducenti o i proprietari dei veicoli dispongono delle licenze imposte dalla normativa locale. Il servizio a cui si fa riferimento consiste nel mettere in relazione un autista non professionale con una persona che intende avvalersi di un trasporto. La Corte rileva, innanzitutto, che il servizio di intermediazione è distinto da quello di trasporto realizzato tramite esso. D'altro canto, osserva anche che *Uber* non si limita a mettere in relazione domanda ed offerta, bensì ne organizza il funzionamento generale, ad esempio definendo il prezzo della corsa e verificando il comportamento degli autisti. Per questi motivi, la Corte dichiara che *UberPop* costituisce un servizio complessivo il cui elemento principale è quello del trasporto, pertanto, gli Stati membri possono introdurre dei limiti e delle condizioni alla prestazione del servizio. Fino ad arrivare ad una famosa sentenza che garantirà agli autisti *Uber* lo *status* di dipendenti con salario minimo e ferie retribuite. La decisione perviene dopo un'ampia consultazione tra azienda e fatta autisti a seguito della sentenza del 19 febbraio 2021. In particolare, infatti, la più alta Corte del Regno Unito stabilisce che gli autisti *Uber* possono essere considerati lavoratori e quindi beneficiare dei diritti sociali.

Altro caso da segnalare è sicuramente quello francese con la *Loi Travail* dell'8 agosto del 2016⁴⁰ che è venuto ad attribuire ai lavoratori della piattaforma una soglia di tutele minime.

L'evidenza che il lavoro digitale potrebbe essere categorizzato come lavoro subordinato non esclude la ricerca, anche al di fuori dell'ambito giuslavoristico, di meccanismi di protezione.

Volendo intraprendere percorsi alternativi alla subordinazione al fine di collocare i lavoratori del *web*, l'ordinamento italiano ci porta inevitabilmente a fare i conti con una particolare categoria contrattuale, quella della collaborazione coordinata e continuativa, di cui si tratterà nei capitoli successivi. Al momento basta ricordare che si tratta di lavoratori detti parasubordinati poiché rappresentano una categoria intermedia fra il

⁴⁰<https://www.sipotra.it/old/wp-content/uploads/2017/12/II-%C2%ABdiritto-alla-disconnessione%C2%BB-quali-strumenti-di-tutela-di-interessi-costituzionalmente-rilevanti.pdf>.

lavoro autonomo e dipendente. Tale categoria di lavoratori ha avuto il primo riconoscimento giuridico con la legge 533/1973 che ha affermato che si tratta di rapporti di collaborazione «*che si concretizzano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*».

5. Il telelavoro e l'*ICT based mobile work*. Focus: alla ricerca di un equilibrio tra impegni personali e professionali.

Come un metronomo scandisce il ritmo della musica, così la tecnologia scandisce il ritmo della vita dei soggetti. Oramai molti degli aspetti della vita lavorativa e familiare sono cadenzati dalla tecnologia: essa interviene coadiuvando i processi gestionali e consentendo una miglior pianificazione dei flussi attraverso una crescente digitalizzazione ed automazione operativa in grado di assicurare una miglior produttività e competitività dei sistemi produttivi⁴¹.

La tecnologia, sinonimo di efficienza, interoperatività, velocità e sicurezza, rappresenta un elemento strategico ed imprescindibile per lo sviluppo aziendale.

Ha altresì assunto, con il lavoro, un significato che, come già ricordato, va ben oltre il dispositivo tecnologico: essa ha dato vita ad un mercato virtuale popolato da datori digitali e lavoratori virtuali ed invisibili che operano digitalmente ovunque e in qualsiasi momento⁴². In tale contesto si inseriscono il *tele work* e il *ICT based mobile work*. Entrambe le espressioni fanno riferimento a quel tipo di organizzazione del lavoro in cui i lavoratori svolgono le prestazioni da remoto.

In particolare, l'*ICT based mobile work* fa riferimento a modalità di lavoro svolte almeno in parte, e su base regolare o occasionale, al di fuori della sede principale, sia che si tratti della sede del datore di lavoro sia che si tratti di un ufficio domestico personalizzato, utilizzando le tecnologie

⁴¹ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.

⁴² L. POPMA, *The janus face of the new ways of work. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Working Paper, Brussels, 2013, p.5.

dell'informazione e della comunicazione (ITC)⁴³. Per la maggior parte dei dipendenti potrebbe essere considerato una variazione del telelavoro poiché entrambi i modelli appaiono, in prima *facie*, talmente simili da risultare identici. In realtà, occorre partire dal presupposto che per telelavoro s'intende una prestazione lavorativa, tendenzialmente svolta da casa, effettuata regolarmente dal lavoratore e quindi si tratta di una scelta definitiva o a lungo termine basata su un preciso accordo contrattuale. Al contrario, il modello dell'*ICT based mobile work* viene sfruttato in circostanze diverse poiché la sede lavorativa può mutare nel tempo in base alle necessità del dipendente e i termini contrattuali non sono definitivi. Pertanto, si indica che nel modello dell'*ICT based mobile work*, ovvero di telelavoro mobile svolto tramite dispositivi *ICT* (tecnologie dell'informazione e della comunicazione), i lavoratori svolgono le proprie mansioni, grazie alle moderne tecnologie, da qualunque posto e in qualsiasi momento. Si tratta della modalità di svolgimento di lavoro a cui si si può riferire quando si fa riferimento al lavoro agile.

La nuova forma di lavoro è stata oggetto di attenzione da parte della Commissione Europea che a partire dal 2010 si è interessata al tema dei lavoratori c.d. "nomadi"⁴⁴.

All'interno del modello appena esaminato rientrano più modalità di svolgimento della prestazione diverse tra di loro. Ad esempio, l'*ICT based mobile work* può ravvisarsi nel caso di *full mobility*, ovvero nel caso in cui i lavoratori mutano frequentemente la loro posizione lavorativa, operando su postazioni multiple e combinando luoghi di lavoro singoli o di squadra, intersecando in tal maniera una pluralità di modelli di lavoro. Allorquando è, invece, il sito a mutare frequentemente ubicazione, sebbene in aree geograficamente circoscritte, si parla di *site mobility*. Infine, può parlarsi di *ICT based mobile work* nel caso di *multi-location work place*, ovvero

⁴³ O. VARGAS-LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS, *Telework and ICT based mobile work: flexible working in the digital age*, Eurofound, 2020.

⁴⁴ EUROPEAN COMMISSION, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, 2010, Office of the European Union, Luxembourg, consultabile su <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/975aecbb-1dc4-4c08-bd69-64d7aaf5d0bc/language-en>.

nel caso in cui vi sono luoghi di lavoro suddivisi sia in postazioni fisse che in postazioni *networked* in combinazione tra loro.

Il modello dell'*ICT based mobile work*, oltre a implicare un forte coordinamento e coinvolgimento dell'azienda che vi ricorre, presuppone che la flessibilità concessa al soggetto sia concordata. Non sempre risulta essere un modello adattabile a tutte le modalità occupazionali⁴⁵. Nonostante ciò, consente al prestatore di fornire servizi anche *on the road* poiché l'unico requisito essenziale è la connessione ad *Internet*.

Quello del lavoro digitale, svolto fuori dai locali aziendali ed in ogni momento, è visto come uno spettro che aleggia incontrollato sul mercato mondiale⁴⁶.

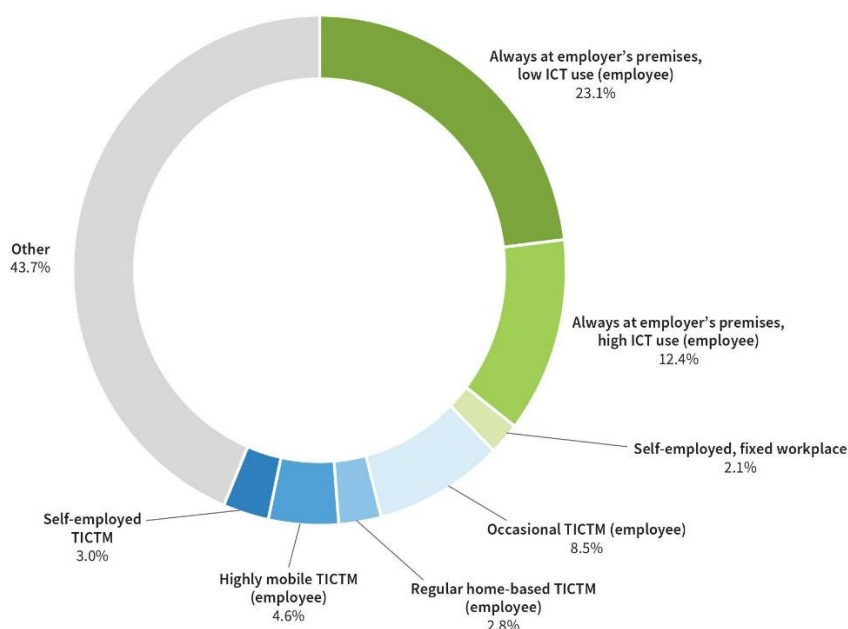
Secondo il Comitato Aziendale Europeo, circa il 19% dei lavoratori nell'Unione Europea ha accordi *TICTM*⁴⁷. Dall'analisi⁴⁸ evince che circa la metà dei prestatori svolgono le loro mansioni presso la sede del datore di lavoro sfruttando poco le tecnologie moderne, mentre un quarto di loro ne fa un ampio utilizzo. Le percentuali dei dipendenti *TICTIM* regolari a domicilio e dei lavoratori autonomi *TICTIM* sono relativamente inferiori.

⁴⁵ Nel 92% dei casi esso implica conversazioni telefoniche o invio di mail e nel 70% implica un accesso ad Internet, quindi necessita di un cloud computing, di sistemi di memorizzazione e archiviazioni dati nonché di tutte le infrastrutture correlate.

⁴⁶ J.H. ANDRIESSEN, M. VARTIAINEN, *Mobile virtual work. A new paradigm*, 2006, Springer, Berlin.

⁴⁷ Telelavoro e lavoro mobile basato sulle *ITC*.

⁴⁸ O. VARGAS-LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS, *Telework and ICT based mobile work: flexible working in the digital age*, Eurofound, 2020.



Fonte: *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*, consultabile sul sito www.eurofound.europa.eu.

La nuova modalità di svolgimento del lavoro presenta vantaggi sia per i datori che per i lavoratori. Consente di adattare il tempo e il luogo di lavoro alle esigenze di entrambi, il che significa che è in grado di migliorare la produttività dell'azienda. Al contrario, la costante disponibilità e l'assenza di un prestabilito orario di lavoro possono offuscare i confini tra vita privata e vita lavorativa. Un concetto fortemente associato alla digitalizzazione del posto di lavoro e in particolare all'uso delle *ITC* è quello della flessibilità. Non è necessario un orario di lavoro regolare, al prestatore viene chiesto di raggiungere gli obiettivi fissati dal datore di lavoro e di soddisfare le scadenze imposte⁴⁹.

La flessibilità dell'orario di lavoro può essere un requisito fissato sia dal datore di lavoro che dal dipendente stesso e, nel secondo caso, risultano essere indiscussi gli aspetti positivi poiché i dipendenti possono gestire, liberamente, le loro mansioni e organizzare il proprio tempo in maniera

⁴⁹ Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, consultabile su <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>.

arbitraria, seppur non del tutto. Numerosi studi confermano l'impatto positivo delle forme lavorative *TICTM* sulla vita personale dei prestatori di lavoro, in particolare in riferimento ai lavoratori a domicilio che affermano di aver raggiunto la migliore soluzione tra lavoro e impegni familiari e sociale.

Nonostante la valutazione generalmente positiva, spesso risulta essere molto complesso gestire gli impegni professionali. La flessibilità degli orari di lavoro e la libertà del prestatore finiscono per sovrastare quest'ultimo a tal punto da non riuscire a gestirsi. Le conseguenze dannose del telelavoro e del lavoro mobile sulla base delle *ITC* sono principalmente radicate in alcune delle condizioni di lavoro⁵⁰. In generale, i lavoratori altamente mobili sperimentano più effetti negativi a causa dell'elevata mobilità poiché sono portati a trascurare maggiormente le attività personali e famigliari. Inoltre, la possibilità di svolgere le mansioni lavorative sia all'interno che all'esterno dei locali del datore di lavoro porta il dipendente a livelli eccessivi di intensità lavorativa. I dati del Comitato Aziendale Europeo, o CAE, mostrano che la percentuale di dipendenti che lavorano più di 48 ore settimanali è più elevata tra coloro che hanno, difatti, un accordo *TICTM*.

Per tanto, la maggiore autonomia e flessibilità che tale accordo consente, nella gestione e organizzazione del lavoro, spesso si tramuta in orari di lavoro più lunghi e irregolari.

Si tratta di un effetto paradossale: la maggiore autonomia, primo *benefit* di tale modalità lavorativa, è la prima causa dei problemi dei *teleworkers*.

La portata e l'attuazione delle normative che mirano al miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nel contesto del lavoro flessibile che utilizza l'*ICT*, varia da Paese a Paese. Solo alcuni di questi hanno, inoltre, adottato una legislazione in grado di occuparsi del cd. "diritto di disconnettersi".

Partendo dalla disciplina comunitaria, in riferimento all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, occorre fare riferimento alla direttiva europea

⁵⁰ *Ibidem*.

2003/88/CE sull'orario di lavoro. Essa protegge la salute e la sicurezza dei dipendenti, la durata e l'organizzazione del lavoro. Difatti, stabilisce che l'orario massimo di lavoro è di 48 ore settimanali, comprese le ore c.d. straordinarie, ovvero quelle che eccedono il monte ore settimanale ordinario stabilito per 40 ore. Il periodo di riferimento, per il calcolo dell'orario di lavoro, non deve superare i quattro mesi ma può essere prorogato a determinate condizioni, ad esempio nel caso in cui a prevedere la proroga è un contratto collettivo. La direttiva prevede, inoltre, periodi di riposo giornaliero pari a 11 ore e di riposo settimanale di 35 ore. Il lavoratore digitale, nonostante la normativa appena ricordata, segnala molte più ore di lavoro e, secondo il CAE, il 58% dei dipendenti *TICTM* altamente mobili e il 41% dei dipendenti occasionali di *TICTM* con sede a domicilio, ha fruito, almeno una volta al mese, di meno di 11 ore di riposo⁵¹.

La fonte principale del telelavoro si ravvisa nell'Accordo quadro europeo del 2002, recepito in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e stipulato tra le organizzazioni nazionali di rappresentanza delle imprese e le associazioni sindacali più significative. Le parti sociali nazionali hanno voluto imprimere maggior vigore al dialogo sociale passando da un Accordo europeo giuridicamente non vincolante ad un Accordo nazionale vincolante. L'Accordo interconfederale, secondo i principi del nostro ordinamento, impegna al rispetto delle regole tutti i soggetti associati alle organizzazioni firmatarie. In Italia, gli Accordi interconfederali, pur non essendo contratti con efficacia *erga omnes*, sono accordi di diritto comune che impegnano i datori di lavoro e i lavoratori aderenti o iscritti alle associazioni firmatarie. Essi impegnano, inoltre, anche i lavoratori e i datori che, pur non iscritti alle organizzazioni stipulanti, aderiscono esplicitamente o lo recepiscono implicitamente trasferendone i contenuti nei contratti di lavoro individuali⁵².

⁵¹ O. VARGAS-LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS, *Telework and ICT based mobile work: flexible working in the digital age*, Eurofound, 2020.

⁵² <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01444-EN.pdf>.

L'Accordo quadro europeo si applica esclusivamente al telelavoro subordinato che viene regolarmente svolto fuori dei locali dell'impresa. Pertanto, esso si applica al telelavoro subordinato svolto regolarmente presso l'abitazione del dipendente e al telelavoro svolto regolarmente in altra sede, sempre che la stessa non sia nella disponibilità del datore di lavoro ma consenta a questi l'esercizio del potere direttivo, di indirizzo e di controllo⁵³. La principale caratteristica delineata dall'Accordo è la volontarietà, qualora il telelavoro non sia ricompreso nella lettera d'assunzione e qualora il datore offra la possibilità di svolgerlo, il dipendente potrà accettare o rifiutare l'offerta. Allo stesso modo, qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler assumere l'incarico come telelavoratore, l'imprenditore potrà accettare o rifiutare la richiesta. Ulteriormente, l'accordo disciplina le condizioni di lavoro riconoscendo ai prestatori di servizi assunti come telelavoratori gli stessi diritti previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali di impresa. In riferimento all'organizzazione del tempo di lavoro, il testo europeo affida in capo al solo lavoratore la gestione di questo, seppur rispettando quanto previsto dalle norme di legge e di contratto previste dal proprio ordinamento.

Alcuni sviluppi legislativi più recenti mirano ad affrontare i problemi sollevati dal lavoro c.d. flessibile. Tra questi figurano la direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata (COM/2017/0253) e la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti, la Direttiva (UE) 2019/1152.

La prima cerca di promuovere un buon equilibrio tra impegni familiari e professionali, oltre a rafforzare le pari opportunità tra uomo e donna sul luogo di lavoro e a casa. Nello specifico, la direttiva prevede per il congedo di paternità una durata fino a dieci giorni e per il congedo parentale non trasferibile una durata fino a due mesi per ogni genitore, retribuito almeno come il congedo per malattia. Prevede, inoltre, un compenso minimo, che dovrà garantire degli standard di vita adeguati e introduce una clausola che

⁵³ *Ibidem.*

ha come obiettivo quello di permettere ai lavoratori di essere retribuiti il 65% del loro stipendio netto per un periodo di almeno 6 mesi⁵⁴.

Nonostante la proposta della Commissione europea del 2017 sia stata mitigata in alcuni contenuti, sono state introdotte novità significative che mirano a modernizzare il quadro giuridico esistente.

La seconda direttiva introduce nuovi diritti minimi e nuove norme in merito alle informazioni da fornire ai lavoratori e persegue l'obiettivo di rispondere alle nuove sfide del mercato del lavoro legate alla digitalizzazione. La direttiva si applica a coloro che, nell'ambito di un periodo di riferimento pari a quattro settimane consecutive, svolgono prestazioni lavorative per più di tre ore alla settimana e sono vincolati da un contratto di lavoro definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro. Tra i soggetti interessati rientrano i lavoratori a zero ore e i lavoratori tramite piattaforma. La direttiva stabilisce una serie di diritti minimi per i lavoratori, tra i quali il diritto a ricevere una formazione gratuita, qualora il datore sia tenuto ad erogarla, il diritto di lavorare per un altro datore di lavoro al di fuori dell'orario stabilito senza trattamento sfavorevole, il diritto a non subire conseguenze negative in caso di rifiuto di un incarico di lavoro se questo non rientra nelle ore e nei giorni di riferimento. In merito al tema del licenziamento, il testo europeo stabilisce che gli Stati membri devono garantire al lavoratore la possibilità di sporgere denuncia e beneficiare delle presunzioni favorevoli, qualora questi non abbia ricevuto informazioni a tempo debito. Ulteriormente, gli Stati membri devono introdurre misure che proteggano i dipendenti da qualsiasi trattamento sfavorevole del datore di lavoro e da qualsiasi conseguenza negativa, nonché misure che vietino il licenziamento per il fatto che il lavoratore ha esercitato i diritti previsti dalla direttiva⁵⁵. Nel complesso, il testo della nuova Direttiva rappresenta un passo in avanti per il consolidamento di standard minimi di trattamento, nonostante restino alcuni punti critici non

⁵⁴ F. DI NUNNO, *Equilibrio tra lavoro e vita privata*, 2020, consultabile su <https://www.cittanuova.it/equilibrio-lavoro-vita-privata/?ms=003&se=024>.

⁵⁵ Dal testo della Direttiva UE del 2019 n. 1152.

risolti, quali ad esempio la possibilità per gli Stati di escludere alcuni lavoratori dall'ambito di applicazione della Direttiva e la lacunosità del contenuto dell'obbligo di informazione.

A livello nazionale, la contrattazione collettiva e la legislazione sono state fondamentali per sviluppare iniziative sull'orario di lavoro flessibile che affrontano il problema dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Tuttavia, l'approccio differisce da un paese all'altro.

I contratti collettivi nazionali, settoriali e aziendali svolgono un ruolo significativo in Belgio, Francia, Italia, Spagna e, in una certa misura, in Portogallo. I primi hanno contribuito a promuovere il telelavoro e a limitare l'orario di lavoro. Gli accordi settoriali hanno ribadito i requisiti stabiliti dalla legislazione e dai contratti collettivi nazionali, mentre gli accordi a livello aziendale sono stati la fonte principale di determinazione dei dettagli del contratto del *teleworker* e del diritto di disconnettersi.

In riferimento al diritto di disconnessione, gli strumenti utilizzati dallo *smart worker* in generale, come il computer o lo *smartphone*, permettono una reperibilità e una connessione costante e continua. Si parla, a tal punto, di diritto alla disconnessione in virtù del fatto che il prestatore di lavoro deve essere protetto da una potenziale perenne connessione⁵⁶.

Guardando alle discipline europee, occorre distinguere i paesi che riconoscono tale diritto e lo includono all'interno del proprio ordinamento, come Belgio, Francia, Italia e Spagna, e i paesi che non lo disciplinano a livello nazionale ma solo a livello aziendale, come Lituania, Polonia e Portogallo. Nel primo caso, gli Stati hanno promulgato una serie di disposizioni che promuovono l'uso delle *ICT* per sostenere il lavoro flessibile, in base alle quali viene anche riconosciuto il diritto di disconnettersi per proteggere i lavoratori dalle conseguenze potenzialmente dannose. Nel secondo caso, invece, non vi è una legislazione che affronta specificamente le conseguenze negative del

⁵⁶E. CANNONE, V. DE LUCA, *Smart working e diritto alla disconnessione: le norme che tutelano i lavoratori*, 2020, consultabile su <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/smart-working-e-diritto-alla-disconnessione-le-norme-che-tutelano-i-lavoratori/>.

lavoro flessibile ma traccia un legame diretto tra l'equilibrio lavoro e vita privata e i potenziali benefici e le conseguenze dannose delle forme di lavoro flessibili. Al di fuori dei primi due casi vi sono, inoltre, paesi che hanno una legislazione generale che disciplina il lavoro a distanza ma non traccia alcun legame diretto tra tale forma di lavoro e l'equilibrio impegni professionali e personali, si fa riferimento ai paesi dell'Europa orientale nonché alla Germania e ai Paesi Bassi. In conclusione, in paesi come Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Lettonia, Norvegia, Svezia e Regno Unito non esiste alcuna legislazione che disciplini il telelavoro⁵⁷.

La legge 81/2017 ha introdotto, nell'ordinamento italiano, il lavoro agile, comunemente definito come *smart working*. Si tratta di una specifica modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che verrà esaminata nel prossimo paragrafo. Ciò che interessa è che tale legge si preoccupa di disciplinare anche il diritto alla disconnessione, poiché stabilisce che datore di lavoro e prestatore di lavoro possono stabilire che la prestazione lavorativa venga eseguita «*in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa*⁵⁸», purché vengano rispettati i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanali. Dunque, il prestatore di lavoro deve essere libero di disattivare le strumentazioni tecnologiche e le piattaforme informatiche di lavoro.

La crescente tendenza agli accordi di *tele work* e di *ICT based mobile work* sta invecchiando il mondo del lavoro. I regolamenti esistenti necessitano di adeguamenti e, in generale, occorre svilupparne di nuovi per promuovere tutti gli elementi positivi del lavoro flessibile e compensare quelli negativi.

5.1. Rivoluzione, evoluzione e sviluppo dell'ICT.

⁵⁷O. VARGAS-LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS, *Telework and ICT based mobile work: flexible working in the digital age*, Eurofound, 2020.

⁵⁸ Art. 18, l. 81/2017.

L'era digitale, come già anticipato, è il periodo storico in cui la società e l'economia sono caratterizzate dalle tecnologie informatiche delle telecomunicazioni e da Internet a seguito di una serie di cambiamenti economici, politici e sociali strettamente connessi al proliferare della digitalizzazione degli accessi all'informazione. Si tratta di una forma di Rivoluzione⁵⁹ segnata da un graduale passaggio dalla tecnologia analogica di stampo meccanico ed elettronico alla tecnologia elettronica di stampo digitale. Una rivoluzione che riconosce nel *digital computing* e nella *ICT*⁶⁰ il driver principale e che segna, pertanto, l'inizio dell'era dell'informazione digitale. John Desmond Bernal⁶¹ negli anni Trenta introdusse l'espressione «*rivoluzione tecnica e scientifica*» per sottolineare e contestualizzare il nuovo ruolo che la scienza e la tecnologia stava venendo ad assumere. Egli gettò le basi di un filone letterario che porterà inevitabilmente alla definizione di un nuovo settore economico, ovvero quello dell'informazione che verrà esplorato nei suoi aspetti teorici ed economici solamente nel 1984.⁶²

L'*Information and Communication Technologies (ICT)* è l'insieme delle tecnologie che forniscono l'accesso alle informazioni tramite le telecomunicazioni⁶³, a differenza dell'*Information Technology (IT)* che comprende metodi e tecnologie utilizzati ai fini dell'elaborazione, della trasmissione e dell'archiviazione delle informazioni e dei dati con il supporto di reti, PC, server, tablet etc. In linea di principio le tecnologie IT si sviluppano sui settori della comunicazione digitale, *hardware* e *software*.⁶⁴

⁵⁹ P. CELLINI, C. RATTI, L. DE BIASE, *La rivoluzione digitale. Economia di internet dallo Sputnik al machine learning*, ed. Luiss University Press, 2018.

⁶⁰ Tecnologia di comunicazione.

⁶¹ Nasce in Irlanda nel 1901. Dal 1938 al 1963 è professore di cristallografia a Londra, dove morirà nel 1971. Autore di importanti ricerche di cristallografia strutturale e di volumi di divulgazione scientifica.

⁶² P. CELLINI, C. RATTI, L. DE BIASE, *La rivoluzione digitale. Economia di internet dallo Sputnik al machine learning*, ed. Luiss University Press, 2018.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ <https://www.blendit.it/it-system-cloud/network-management/information-technology/>.

È possibile indentificare cinque fasi⁶⁵ di evoluzione dell'*ICT* strettamente connesse all'evoluzione del *computer*, dei *p.c.*, dei microprocessori e delle connessioni *wireless*. La prima fase di evoluzione dell'*ICT* coincide con l'invenzione del primo calcolatore elettromagnetico durante la Seconda guerra mondiale e con l'invenzione del transistor⁶⁶ nel 1947 che consentì la miniaturizzazione dei circuiti con annesso aumento di potenza nell'elaborazione dei segnali. La seconda fase di evoluzione dell'*ICT* è associata allo sviluppo del *p.c. (personal computer)* durante gli anni Settanta. Lo sviluppo della tecnologia dei *chip* e la produzione dei dischi magnetici permisero, infatti, la nascita del *personal computer*. La terza fase di evoluzione dell'*ICT* è legata allo sviluppo del microprocessore, un dispositivo multifunzionale e programmabile che permette di ricevere dati digitali come input e di elaborarli secondo le istruzioni memorizzate nella sua memoria fornendo risultati come output. La quarta fase di evoluzione è legata allo sviluppo della rete. Pur essendo una tecnologia di uso civile, *Internet* nasce in ambito militare⁶⁷. Alla fine degli anni Sessanta negli Stati Uniti, il Dipartimento della Difesa cominciò a progettare una rete di comunicazione in grado di continuare a funzionare anche se parzialmente danneggiata da attacchi militari nemici. Presto l'uso delle reti informatiche si diffuse e solo nel 1983, con la separazione della rete militare da quella civile, si comincia a parlare più propriamente di *Internet*⁶⁸. L'ultima fase di evoluzione è legata allo sviluppo della rete *wireless*, attribuito con il quale si fa riferimento a una connessione tra due o più dispositivi realizzata in assenza di un cavo o di altro collegamento fisico⁶⁹.

6. Il *casual work*, il *portfolio work* e lo *smart work*.

⁶⁵ P. CELLINI, C. RATTI, L. DE BIASE, *La rivoluzione digitale. Economia di internet dallo Sputnik al machine learning*, ed. Luiss University Press, 2018.

⁶⁶ Si tratta di un componente elettronico composto da tre terminali detti base, collettore ed emettitore. La base controlla il flusso della corrente tra gli ultimi due. In altre parole, si tratta di un semiconduttore usato nei circuiti analogici e digitali.

⁶⁷ A. DI SALVO, voce *Internet*, in *Enc. Treccani*, 2005.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ Voce *Wireless*, in *Enc. Treccani*.

Come già delineato, il panorama del lavoro offre un ventaglio di modelli occupazionali, tra i quali il lavoratore deve destreggiarsi. Pur richiamando, in questa sede, la novità rappresentata dal *crowdworking*, già esaminata precedentemente, va segnalato come la vera frontiera per il diritto del lavoro sia rappresentato dal *casual work*.

Trattasi di un rapporto la cui denominazione già delinea l'instabilità che lo connota, difatti indica una relazione lavorativa in cui il datore non si impegna a fornire regolarmente lavoro al prestatore.

Nel *casual work* il lavoratore può essere coinvolto nella prestazione attraverso la modalità del lavoro intermittente o tramite quella del lavoro a chiamata. Esso si presenta come un modulo flessibile ideato per dislocare più rapidamente i soggetti ad un compito ben definito. Le aziende ricorrono, infatti, a questa figura nel caso necessitano di un *pool* di talenti già identificati, spesso gestiti da agenzie di lavoro temporaneo o piattaforme di *crowd employment* per soddisfare le fluttuazioni a breve termine del personale⁷⁰. La richiesta di un lavoro causale può pervenire ai lavoratori o all'agenzia sia un'ora prima dell'inizio del turno, sia con un preavviso di quattro settimane nel caso di assenza già prevista. Taluni studi hanno evidenziato come l'eccessivo se non inesistente preavviso nella richiesta di un lavoratore causale e la cancellazione di un incarico già assegnato, sia uno dei diversi aspetti negativi che connotano la figura⁷¹. A ciò, si aggiunge che in caso di rifiuto di un'assegnazione il soggetto può esser penalizzato nell'attribuzione di incarichi futuri.

La scansione del lavoro nelle due modalità è pur sempre discontinua, sebbene nella prima, vale a dire nel caso di lavoro intermittente, essa è legata ad un compito specifico, sovente correlato ad un preciso progetto, che corrisponde ad un impegno circoscritto nel tempo, legato al progetto,

⁷⁰ La possibilità di ricorrere ad un bacino di soggetti già selezionati, per soddisfare esigenze particolari ma, anche semplicemente, per sopperire alle assenze non pianificate dei propri dipendenti, consente all'azienda di perpetrare la propria impresa nella consapevolezza che le eventuali assenze verranno con rapidità fronteggiate dalla forza lavoro in attesa della "chiamata".

⁷¹ CIPD (*Chartered Institute of Personnel and development*), *Zero hours contracts more widespread than thought – but only a minority of zero hours workers want to work more hours*, 2013, CIPD, Londra.

ma comunque corrispondente ad un certo numero di giorni di lavoro. Nel secondo, ovvero nel caso di lavoro a chiamata, il rapporto si presenta con prestazioni erogate con scansioni a goccia, non continuative né durevoli, assegnate solo su richiesta del datore. In questo caso la transitorietà ed instabilità che connota questa figura trova la sua massima espressione nei contratti c.d. a zero ore che non prevedono un minimo di ore che impegnano il datore a chiamare.

Nell'ultimo decennio sono state registrate numerose manifestazioni in diversi paesi europei da parte dei dipendenti assunti tramite contratti a modalità intermittente, a chiamata e a zero ore. La natura irregolare del rapporto è stata evidenziata dallo stesso Parlamento Europeo che lo ha avvicinato a diversi rapporti di lavoro, meno regolamentati, rispetto a quelli regolari e talvolta connotati da tratti di illegalità⁷².

Partendo dal contratto a intermittenza, dalle indagini sulla forza lavoro dell'Unione Europea del 2001 è emerso come il 7% degli occupati in Paesi quali Finlandia, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito e in Svizzera fossero occupati con questa tipologia di contratto⁷³. La Commissione Europea ha evidenziato un forte incremento di suddetta tendenza, sia in direzione delle formule lavorative appena citate sia in direzione del lavoro intermittente dei c.d. *mini-job*. Quest'ultimo nasce per soddisfare esigenze temporanee, circoscritte a poche giornate di lavoro. Si tratta di un modello semplificato di occupazione, così definito dalla legge ungherese sull'occupazione del 2010 n. 85, adottato da molteplici governi al fine di rivitalizzare e gestire l'occupazione in determinati settori.

In Belgio tale modalità è stata disciplinata nel 2007 ed è riferita a rapporti a brevissimo termine cui si ricorre solitamente nel settore turistico per coprire situazioni di picchi stagionali. Si tratta di una misura voluta fortemente dal governo belga. In particolare, il datore può ricorrere a questo contratto per un periodo massimo di 100 giornate all'anno mentre il lavoratore può essere impegnato con questa tipologia per un massimo di

⁷² PARLAMENTO EUROPEO, cit. 2000, p. 103.

⁷³ EUROFOUND, cit. 47-48.

50 giornate all'anno. La retribuzione si aggira intorno ad una somma forfettaria di 7,5 euro.⁷⁴

Con riguardo, invece, alla normativa ungherese, il governo ha disciplinato la nuova modalità appunto nel 2010 non imponendo la forma scritta per la stipula del contratto, bensì prescrivendo che il datore faccia una dichiarazione all'ente fiscale prima dell'inizio del rapporto. Il ricorso è, infatti, precluso per quei datori che non abbiano pagato imposte per un determinato ammontare. Il limite è pari ad almeno 950 euro (300 HUF). Con riguardo all'esecuzione del rapporto il datore di lavoro non è tenuto a informare il prestatore sulla ripartizione delle giornate. Inoltre, il lavoratore, in quanto temporaneo, pur mantenendo una serie di tutele, non gode delle prestazioni di sicurezza sociale, né del congedo di malattia, né dell'assicurazione sanitaria, né dei congedi parentali. Questa formula, sebbene debole con riferimento al livello di tutele, ha avuto in Ungheria una netta impennata evidenziando la popolarità che riveste nell'ambito delle formule di occupazione semplificata.

Anche il legislatore rumeno si è preoccupato di disciplinare tale modalità prevedendo un massimale di 90 giorni al quale si aggiunge il limite di 30 ore settimanali. In Romania la legge parla di *day labourers*, riferendosi a quei lavoratori autonomi e alle imprese familiari⁷⁵. Il legislatore rumeno ha ulteriormente individuato i settori che possono far ricorso a tali lavoratori, ovvero il settore agricolo, il settore della pesca e silvicoltura, il settore dell'arte e dell'intrattenimento, della ricerca e dello sviluppo, il settore della pubblicità e di mostre, fiere e congressi.

Il *day labourer* nasce nell'ambito di un accordo di intenti, senza che tra le parti si concluda un contratto di lavoro vero e proprio. Il datore deve munirsi di un registro nel quale devono esser inserite tutte le informazioni dei lavoratori, che lo dovranno firmare e che dovrà essere mostrato in caso di ispezione, fungendo altresì come prova dell'avvenuto pagamento. Il legislatore ha inoltre imposto che il pagamento giornaliero corrisponda

⁷⁴ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018, p. 173.

⁷⁵ *Ibidem*.

almeno ad otto ore, anche nel caso in cui il tempo di lavoro effettivo sia stato inferiore⁷⁶.

In Francia il ricorso a questo contratto, a breve termine e personalizzato (art. D.121-2, *Code du travail, CDD d'usage o contract d'extra*)⁷⁷, avviene spesso nel settore dell'intrattenimento ove si ricorre anche per la facoltà di rinnovarlo per molti anni. Il Governo ha previsto numerosi diritti in tema di assistenza sociale (per quattro mesi di lavoro i prestatori ricevono otto mesi di disoccupazione) tendenti a favorire il ricorso al nuovo modello al fine compensare la stagionalità dei contratti che contraddistinguono il settore interessato.

Nell'ordinamento italiano, il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è disciplinato dal Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n.81. Il lavoratore si pone a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi. Quanto all'ambito oggettivo delle attività a carattere discontinuo è possibile riferirsi a quelle elencate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923. In merito all'ambito soggettivo, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti di età inferiore ai 24 anni purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno e con soggetti di età superiore ai 55 anni. Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro è ammesso per ciascun lavoratore per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento di tale periodo il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il contratto può prevedere l'obbligo di risposta, nel qual caso il lavoratore ha diritto a un'indennità di disponibilità, o può essere stipulato senza obbligo di risposta, in quest'ultimo caso il dipendente non ha diritto ad alcuna indennità e non è obbligato a rispondere. Particolare è la normativa secondo cui, qualora non

⁷⁶ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.

⁷⁷ Per una panoramica v. <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/2456-cdd-d-usage-duree-et-prime-de-precarite>.

venga utilizzata la prestazione lavorativa, il dipendente non ha diritto ad alcun trattamento economico, salvo il caso di indennità di disponibilità.

Un'altra figura già presente sul mercato e che si avvicina a modelli già delineati è il cd. *portfolio work* nato negli anni '90⁷⁸. Un *portfolio worker* persegue contemporaneamente più fonti di occupazione da cui trae il proprio reddito. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa può essere un'alternativa all'occupazione singola. Il *portfolio work* è il modello di lavoro che consiste nel seguire più attività lavorative simultanee in qualsiasi momento. È stato coniato da Charles Handy, autore e filosofo irlandese che ha avanzato per primo l'idea del *portfolio career*, per descrivere uno stile di vita lavorativa che non prevede più il lavoro a tempo pieno per un datore di lavoro. Tale modello lavorativo può consentire un maggior controllo sul tempo che si ha a disposizione, così come accade per le modalità di svolgimento della prestazione *online* e da remoto. Inoltre, possono essere combinati tra di loro sia lavori c.d. *standard* che non è quindi, nel particolare, un individuo può stipulare più contratti di lavoro con datori diversi sia nelle forme di lavoro flessibile che nelle forme di lavoro tradizionali. D'altro canto, va considerato che la gestione della *portfolio career* non risulta essere semplice e influisce sulla sicurezza finanziaria ed emotiva. Analogamente a quanto esposto in precedenza sul lavoro c.d. flessibile, tale modalità lavorativa presenta dei rischi in tema di equilibrio tra vita personale e vita professionale. Il *Center for Research on Self Employment* stima che 250.000 lavoratori britannici definiscono il proprio lavoro come un *portfolio career*⁷⁹. Uno studio della *Henley Business School* ha stabilito che nel Regno Unito il 25% dei lavoratori ha un secondo lavoro⁸⁰. In America circa il 45% dei cittadini dichiara di avere un secondo lavoro e di essere quindi *portfolio workers*⁸¹. In conseguenza allo sviluppo tecnologico, cresce la tendenza, negli ultimi anni, all'accumulo di più fonti lavorative e quindi di più fonti retributive.

⁷⁸ C. HANDY, *The age of unreason*, 1995, 3rd edition, Arrow Books, London.

⁷⁹ A.E. BURKE, *The freelance project and gig economies of 21st century*, CRSE, London, 2020.

⁸⁰ v. https://it.qiq.wiki/wiki/Portfolio_career.

⁸¹ *Ibidem*.

Legata all'avvento della digitalizzazione è anche lo *smart working*. Il Disegno di legge n. 2233 sul lavoro autonomo non imprenditoriale contiene un capo secondo in cui sono dettate norme sul c.d. lavoro agile, noto anche come *smart working*⁸². Rappresenta una particolare modalità di svolgimento della prestazione nell'ambito del comune rapporto di lavoro subordinato, basata sulla possibilità che essa venga resa al di fuori dei locali aziendali e senza previsti vincoli di orario, per lo più utilizzando strumenti tecnologici come *p.c.*, *smartphone* o *tablet*. Si tenta, per questa strada, di superare il tradizionale modello di organizzazione del lavoro, basato sulla prestazione lavorativa resa in una postazione fissa secondo un orario ben definito, passando ad una modalità più flessibile che consiste nell'affrancare la prestazione da vincoli spaziotemporali. L'idea di fondo di tutte le modalità di svolgimento di lavoro c.d. flessibile è che il lavoratore, se ha una maggiore possibilità di bilanciare il rapporto lavoro-famiglia e di adeguare i ritmi lavorativi alle proprie esigenze personali, avrà anche una più alta soddisfazione lavorativa.

La norma di apertura del capo II del D.D.L. in commento prevede che tale modalità di esecuzione del rapporto sia subordinata all'accordo tra le parti. L'accordo richiede la forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova e può essere a tempo indeterminato o determinato. Nel primo caso le parti possono recedere, ma con obbligo di preavviso, salva giusta causa, non inferiore a trenta giorni; nel secondo caso non è possibile recedere anticipatamente, sempre salva la giusta causa. L'accordo, inoltre, deve disciplinare i modi di svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali, le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, gli strumenti che il dipendente utilizza e i tempi di riposo⁸³, nonché le condotte che possono dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari⁸⁴.

⁸² L.TASCHINI, voce *Smart working*, in *Enc. Treccani*, il Libro dell'Anno del diritto, 2017.

⁸³ Art. 16, co.1 e 2 del d.d.l. n. 2233.

⁸⁴ Art. 18, co.2 del d.d.l. n. 2233

Quanto all'orario di lavoro, l'art. 15 co.1⁸⁵, prevede che la prestazione possa essere liberamente svolta fuori dai locali del datore di lavoro e senza postazione fissa, ma entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In capo al datore di lavoro è posto l'obbligo di garantire la sicurezza dello *smart worker*, dovendo garantire il buon funzionamento degli strumenti tecnologici e consegnando un documento informativo sui rischi generali e su quelli specifici, almeno una volta l'anno. Il lavoratore, secondo gli artt. 15 co. 2 e 19⁸⁶, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dal datore e ha diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni.

Il modello organizzativo del lavoro agile presenta notevoli potenzialità ma può comportare anche l'insorgere di diverse criticità. Innanzitutto, il lavoratore deve essere disponibile a rivedere il proprio ruolo all'interno dell'impresa in un'ottica di flessibilità e deve essere consapevole del fatto che dovrà perfezionare le proprie conoscenze tecnologico-informatiche. Vi è, in aggiunta a ciò, il rischio dell'isolamento e del minore coinvolgimento del lavoratore nelle dinamiche aziendali, con conseguente perdita di apprendimento del *know-how* e delle capacità di tutelare i propri diritti in forma organizzata. Altro fattore rilevante è il cd. *tecnostress*⁸⁷, sindrome che colpisce chi controlla continuamente la posta di lavoro non separando così mai del tutto vita e lavoro.

In conclusione, il lavoro a distanza implica l'ineliminabile necessità per il datore di lavoro del monitoraggio continuo delle prestazioni dello *smart worker*, tema che verrà trattato nel prossimo capitolo.

⁸⁵ D.d.l. n. 2233.

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ L. TASCINI, voce *Tecnostress*, in Enc. Treccani, 2017.

CAPITOLO II: L'evoluzione della figura datoriale: *management* tramite algoritmi.

1. Dalla protoindustrializzazione alla piattaforma. Cenni ai diritti costituzionalmente garantiti.

Le nuove pratiche economiche e di lavoro non sono da considerarsi totalmente ed effettivamente innovative, tantomeno inedite, poiché talune di esse sono la dimostrazione della rinascita di alcune vecchie prassi⁸⁸.

Tale considerazione richiama alla mente un altro periodo di transizione, che presenta delle somiglianze rispetto a quello che si sta vivendo oggi, noto come protoindustrializzazione⁸⁹. Difatti, dal XV al XIX secolo inoltrato, si affermarono forme complesse dell'attività produttiva che fuoriuscivano dalla bottega artigianale per manifestarsi per lo più a domicilio ed al di fuori delle manifatture degli imprenditori⁹⁰. Il termine, coniato nel 1972 dallo storico Franklin Mendels, intende formulare un'interpretazione articolata della transizione da un'economia ed una società di impronta per lo più agraria ad una prevalentemente industriale⁹¹. Originario dei Paesi Bassi, stabilitosi in Francia, Mendels è stato uno specialista in storia economica, noto per il concetto di protoindustria⁹². Tra le difficoltà che suscita la valutazione del concetto di "protoindustrializzazione", la più rilevante è rappresentata dal fatto che il successo di questa espressione va di pari passo con la sua ambiguità⁹³. Da una decina di anni le idee lanciate da Mendels hanno dato luogo a discussioni animate. L'invenzione del termine evoca un vocabolario tipico

⁸⁸ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.

⁸⁹ M. CERMAN, S.C. OGILVIE, *Proto-Industrialisierung in Europa*, 1994; R. LEBOUTTE, *Proto-industrialisation*, 1996; J. DE VRIES, *The industrious Revolution*, 2008.

⁹⁰ P. KRIEDTE, H. MEDICK, J. SCHLUMBOHM, *L'industrializzazione prima dell'industrializzazione*, Bologna, Il Mulino, 1984.

⁹¹ M. CERMAN, S.C. OGILVIE, *Proto-Industrialisierung in Europa*, 1994.

⁹² Voce *Franklin Mendels*, in https://fr.wikipedia.org/wiki/Franklin_Mendels.

⁹³ JEANNIN P., BICCI A., *Il concetto di protoindustrializzazione e la sua utilizzazione per la storia dell'industria in Europa dalla fine del medioevo*, Quaderni Storici, vol. 22, no. 64, Il Mulino, 1987.

della storiografia e definisce quei fenomeni di transizione da un'economia antica, preindustriale, ad una industriale. Impiegato inizialmente in uno studio relativo alle Fiandre nel XVIII secolo⁹⁴, il concetto di protoindustrializzazione è stato esteso dallo stesso Mendels e da altri storici. Si trattava, in origine, di interpretare le conseguenze dell'espansione nelle Fiandre della produzione rurale delle tele.

Affinché si possa parlare di protoindustrializzazione è, innanzitutto, indispensabile considerare l'interesse verso i mercati esterni. Il primo elemento caratterizzante è, infatti, costituito dal fatto che il concetto si applica ad uno spazio regionale nelle cui campagne vi è una significativa parte della popolazione impiegata nella produzione di manifatture destinate a mercati esterni alla regione. Con l'avvento della recinzione delle terre comuni, che prima erano *open fields*, i contadini non riuscivano più a vivere solo grazie all'agricoltura e cominciarono a filare la lana e a produrre tessuti⁹⁵. La produzione non era meccanizzata ma basata su metodi artigianali. Si creò, pertanto, un'industria rurale gestita dalle imprese familiari che, col passare degli anni, divenne la principale fonte di reddito.

Mendels pone come altro tratto fondamentale il carattere rurale dei luoghi di produzione, tipico delle Fiandre del diciottesimo secolo e osserva come, la maggior parte della manodopera che viveva e lavorava nei villaggi, aumentasse allorquando nelle città l'attività industriale incontrava momenti di declino. Allo stesso tempo, lo sviluppo del lavoro tessile induceva alla richiesta di una intensificazione, nei distretti vicini, della produzione agricola per il mercato.

La protoindustrializzazione viene dunque intesa come un insieme di processi articolati gli uni con gli altri⁹⁶. L'estensione dell'attività manifatturiera, utilizzando meglio le risorse della campagna, diffondeva in tutta la regione un meccanismo economico nuovo, preparatorio dell'industrializzazione propriamente detta. Si assiste, dunque, alla

⁹⁴ *Ibidem.*

⁹⁵ Voce *Protoindustrializzazione*, <https://it.wikipedia.org/wiki/Protoindustrializzazione>.

⁹⁶ CIRILLOG., MUSI A., *Alle origini di Minerva trionfante*, Roma, 2008.

creazione di una nuova economia domestica che si estende agli strati della popolazione destinatari di un salario.

Tale connubio permane anche durante il passaggio successivo alla industrializzazione nel corso del quale si assiste alla convivenza tra produzione centralizzata nelle fabbriche e lavoro a domicilio centralizzato, situazione che è proseguita sino alla fine del XIX secolo⁹⁷.

Talune analogie di quei momenti si ritrovano anche nella realtà attuale. Vi è un ritorno all'occupazione fuori dalla fabbrica, nelle diverse forme gemmate dal lavoro subordinato e dal lavoro autonomo, sino ai nuovi schemi ibridi.

L' *outsourcing*, facilitato dalle nuove tecnologie, può essere pertanto paragonato al *putting out system* caratteristico della fase di protoindustrializzazione, nel corso della quale il controllo dell'attività produttiva è sparsa nelle campagne da parte di un mercante imprenditore⁹⁸. Il costruttore distribuisce gli ordini ricevuti ai lavoratori a domicilio, unitamente al materiale necessario per il compimento dell'opera, i quali riportano i prodotti finiti nei tempi ed alle tariffe concordate.

Il *crowdsourcing* può, pertanto, essere riletto come una forma rinnovata e internazionalizzata di questo sistema domestico.

La situazione economico sociale corrente si arricchisce però di un nuovo protagonista: la piattaforma, il cui ruolo pare non limitarsi alla mera intermediazione tra le due parti del rapporto poiché si appropria di talune prerogative datoriali e non si comprende se lo faccia consciamente o involontariamente divenendo un delegato (per tali funzioni) del richiedente il servizio.

La comprensione del funzionamento delle piattaforme digitali è pertanto indispensabile per comprendere la relazione ed i poteri di cui sono titolari le varie parti del rapporto. Allo stesso tempo risulta essere indispensabile individuare i modelli sociali e giuridici che si pongono alla base di tale

⁹⁸ Voce *Precapitalismo*, in *Enc. Treccani Economia e Finanza*, 2012.

struttura per capire quali poteri abbiano le piattaforme e quali forme di occupazione esse manovrano.

La riflessione va, pertanto, indirizzata sia nei confronti dei rapporti con i datori, sia nei confronti dello *status* giuridico dei lavoratori coinvolti, poiché la piattaforma dà vita ad una nuova strutturazione sociale della frizione tra lavoro salariato non, situazione che evidenzia l'aggravamento ed il peggioramento dello stato degli *outsiders*⁹⁹.

Proprio l'aspetto economico è uno dei temi sui quali occorre soffermare l'attenzione anche perché la piattaforma è potenzialmente fonte di disuguaglianze¹⁰⁰ oltre che in ambito economico anche in riferimento a classe e genere. Secondo Thomas Piketty, economista francese, le disuguaglianze patrimoniali stanno tornando al livello raggiunto durante la Belle Époque. Di conseguenza, la sua tesi è che la tendenza alla divergenza dei livelli di reddito e di capitale nella società prenda il sopravvento in modo meccanico perché la crescita dell'economia è debole e notevolmente inferiore al tasso di rendimento del capitale¹⁰¹.

Nella matassa di forme di lavoro occorre individuare quali siano i soggetti che propongono i loro servizi tramite le piattaforme e a quali eventuali disuguaglianze possono essere soggetti. Il profilo discriminatorio risente anche del tipo di intermediario al quale la persona si propone. Ne consegue che merita esplorare la divisione internazionale del lavoro oltre alle disuguaglianze giuridiche e culturali tra paesi.

Il tema sconfinava nell'ambito della teoria dello sfruttamento del lavoro che si realizzerebbe a seguito dell'appropriazione del valore prodotto dalle attività *online* da parte delle imprese¹⁰². La molteplicità di facoltà messe a disposizione delle persone dall'uso della tecnologia Internet impone di ragionare sui suoi fondamenti costituzionali e in particolare sui primi quattro articoli della Costituzione. Forme nuove di esercizio della

⁹⁹ H. DEAN, *Division of labour and work*, in H. DEAN, L. PLAT, *Social advantage and disadvantage*, ed. Oxford University Press, 2016, p. 179 ss.

¹⁰⁰ T. PIKETTY, *Le capital au XXI siècle*, Seoul, 2013.

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² P. MARSOCCHI, *Cittadinanza digitale e potenziamento della partecipazione politica attraverso il web: un mito così recente già da sfatare*, Rivista AIC n.1/2015.

sovranità popolare (art. 1 Cost.) sono quelle offerte dalle applicazioni e dai servizi del *web*: democrazia rappresentativa, democrazia diretta e democrazia partecipativa sono osservate con lenti in grado di mettere a fuoco opportunità e pericoli del nuovo modo di esprimere consenso o dissenso politico¹⁰³. In questo modo, anche il principio lavorista¹⁰⁴, prescritto dall'articolo 1 della Costituzione e definito oggetto del diritto riconosciuto dall'articolo 4 della stessa, si apre a nuove delicate sfide, per nulla virtuali, che l'uso della rete prospetta. Oggi è possibile creare ricchezza sfruttando risorse come saperi e conoscenze. Se si ragiona sul fatto che ciascuno di noi è in grado di produrre ricchezza, arrivano le note dolenti poiché si tratta di produzione di profitto per altri, a fronte di tempo di lavoro proprio. Se a ciò si aggiunge che, in questi casi, non è prevista una retribuzione, nessuna redistribuzione della ricchezza sarà assicurata. Amazon offre dal 2005, trattenendo il 10% del profitto di ogni transazione, la propria piattaforma al mercato globale, mettendo in contatto chiunque scelga di offrire o ricevere prestazioni lavorative ridotte in termini di tempo e complessità di esecuzione, ma che mantengono la caratteristica di dover essere svolte da persone e non da robot¹⁰⁵. Seppur i singoli rapporti che si instaurano restano regolati dalle leggi nazionali, il fenomeno che si determina è quello di *outsourcing* a livello globale, dove la retribuzione per un lavoro svolto presso il proprio domicilio informatico è irrisoria e spesso non monetizzata¹⁰⁶.

Alla luce di tale teoria emerge una realtà inconfutabile: molte delle attività svolte in rete effettivamente non vengono remunerate. Questa situazione determina uno sfruttamento dei talenti o delle passioni altrui¹⁰⁷. Tale ricostruzione richiama alla mente il concetto marxista dello sfruttamento

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ La Costituzione italiana, affermando che «*l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro*» (art. 1 Cost.), sancisce il principio lavorista: il lavoro, dunque, costituisce il valore centrale dell'ordinamento.

¹⁰⁵ C. BENEDICKT FREY, A. OSBORN, *The future of employment: how Susceptible are jobs to Computerisation?*, 2017.

¹⁰⁶ In alcuni casi i ricavi sono costituiti da buoni di acquisto da spendere sempre *online*.

¹⁰⁷ F. LORDON, *Lo sfruttamento delle passioni*, in *Capitalismo, desiderio e servitù. Antropologia delle passioni e forme dello sfruttamento di Frédéric Lordon*, 2015.

di quello che si definisce il “superlavoro”¹⁰⁸. Nel caso in esame l'esecuzione di attività *online* per passione genera un valore che non è proporzionale alla quantità di impegno che i soggetti coinvolti dedicano all'attività.

Il valore prodotto dalle suddette prestazioni lavorative dipende da una pluralità di fattori che vanno dalla popolarità e dal tipo dei contenuti che si pubblicano all'interesse del mercato verso questi. Va considerato, in aggiunta a ciò, che è difficile scindere tra attività produttive e non produttive del soggetto, dal momento in cui risulta sempre più porosa la linea di separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro proprio a causa dello sviluppo del digitale. Le nuove modalità lavorative reclamano da un lato «*argini alla porosità del confine tra tempo di lavoro e tempo di vita*»¹⁰⁹ e dall'altro esigono interventi *ad hoc* in considerazione della maggior estensione che l'attività lavorativa presenta¹¹⁰.

Le riflessioni richiederebbero sicuramente una rilettura più approfondita della teoria marxiana, quello che pare però è che sembra una forzatura spiegare il fenomeno del *digital labor* recuperando il concetto classico dello sfruttamento¹¹¹.

Guardando poi all'articolo 2 della Costituzione, l'individuo ha a disposizione nuovi strumenti per svolgere la propria personalità per mezzo della Rete; il presupposto, tuttavia, è che lo voglia e che sia messo nelle condizioni di poter accedere a questa¹¹². Vi sono, difatti, fattori esterni in grado di includere o escludere una persona dalla partecipazione attiva alla vita della collettività alla quale appartiene legati all'uso delle ITC, tecnologie trattate nei capitoli precedenti. La disparità nelle possibilità di accesso ai servizi telematici è indicata con l'espressione *digital divide*¹¹³. Se tali tecnologie, di fatto, si presentano come ostacoli, e non come

¹⁰⁸ I. BERLIN, *Karl Marx*, Adelphi, 2021.

¹⁰⁹ Cit. R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, 2017.

¹¹⁰ Cit. P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, Torino, 2017.

¹¹¹ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.

¹¹² P. MARSOCCI, *Cittadinanza digitale e potenziamento della partecipazione politica attraverso il web: un mito così recente già da sfatare*, Rivista AIC n.1/2015.

¹¹³ Voce *digital divide*, in *Enc. Treccani della Scienza e della Tecnica*, 2008.

opportunità, diventa compito della Repubblica intervenire per rimuoverli (art. 3, comma 2). Attualmente, anche nella prospettiva giuridica, il *digital divide* viene preso in correlazione non solo con il fattore culturale della alfabetizzazione digitale, ma anche con altri fattori quali l'età, l'appartenenza territoriale, le condizioni economiche e sociali e il livello raggiunto dalla normativa e dal grado di avanzamento tecnologico della nazione di riferimento¹¹⁴. Il carattere della gratuità della navigazione in rete fa ad oggi parte di questa prospettiva garantista¹¹⁵. All'ordinamento giuridico competerà regolare le relazioni che si attivano in conseguenza all'uso di questa tecnologia senza escludere la possibilità di interventi sulle carte costituzionali.

La libertà di espressione, diritto costituzionalmente garantito dall'articolo 21 della carta fondamentale della Repubblica, assunto oramai al rango di «*pietra angolare della democrazia*¹¹⁶» ha visto i confini della propria operatività fortemente condizionati dalla crescita costante delle tecnologie telematiche¹¹⁷. In via preliminare, risulta essere opportuno sottolineare come si sia molto discusso in dottrina sulle implicazioni poste dall'articolo in esame. Appurato che le regole giuridiche non incarnano valori assoluti, immutabili e incontrovertibili¹¹⁸, si può sostenere come il riconoscimento della libertà di manifestazione del pensiero sia anche una «*necessità dell'ordinamento, più, o almeno, oltre che ad un bisogno dell'individuo*¹¹⁹». Essa configura l'esercizio di una funzione che, unitamente all' adempimento dei doveri e all'esercizio delle libertà fondamentali, costituisce espressione della partecipazione di ogni individuo alla vita dello Stato¹²⁰. È lecito sostenere che tutti i diritti di

¹¹⁴ M. NISTICÓ, P. PASSAGLIA, *Internet e Costituzione*, Ed. Giappichelli, Torino, 2014.

¹¹⁵ P. MARSOCCI, *Cittadinanza digitale e potenziamento della partecipazione politica attraverso il web: un mito così recente già da sfatare*, Rivista AIC n.1/2015

¹¹⁶ Corte Cost., 17/04/1969, n. 84.

¹¹⁷ C. LUCERI, F. RIBEZZO, *La libertà di espressione: aspetti problematici nell'era di internet*, II Local Essay Competition di ELSA Lecce, 2020.

¹¹⁸ C. ESPOSITO, *La libertà di manifestazione del pensiero nell'ordinamento italiano*, in Rivista Italiana per le scienze giuridiche, 2011.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ C. LUCERI, F. RIBEZZO, *La libertà di espressione: aspetti problematici nell'era di internet*, II Local Essay Competition di ELSA Lecce, 2020.

comunicazione, dichiarazione o manifestazione del pensiero presentino una «*struttura intimamente sociale*¹²¹». Tali pretese risultano essere però contraddittorie¹²². Difatti, se è vero ritenere che la tutela prevista dall'articolo 21 della Costituzione sia tendenzialmente illimitata¹²³, è pur vero che «*il concetto di limite è insito nel concetto di diritto. Nell'ambito dell'ordinamento le varie sfere giuridiche devono di necessità limitarsi reciprocamente, perché possano coesistere nell' ordinata convivenza civile*¹²⁴».

La Rete è uno strumento idoneo ad assicurare l'esercizio di molteplici diritti e non esclusivamente l'esercizio delle facoltà connesse alle posizioni giuridiche collegate agli ambiti della informazione e della comunicazione¹²⁵. Pertanto, sotto questa luce, risulta necessario continuare a studiare la struttura dei diritti costituzionali per verificare la tenuta degli strumenti di garanzia apprestati dall'ordinamento giuridico¹²⁶.

2. L'esigenza giuridica di andare alla ricerca della nuova figura datoriale: la piattaforma.

Alla luce di quanto detto fino ad ora, risulta naturale chiedersi cosa sia cambiato nel mondo del lavoro. Forse, è meglio domandarsi cosa non sia cambiato¹²⁷. Ed ancora, forse, è da chiedersi se quello che si muove all'interno del *web* sia lavoro¹²⁸ o qualche cosa d'altro. Un giurista è, forse, la persona meno adatta per avviare un'analisi sul tema del lavoro nel *web*. Chi accetti di confrontarsi con questa tematica è costretto a forzare i confini del proprio ambito disciplinare. In questo dialogo complesso serve

¹²¹ *Ibidem*.

¹²² *Ibidem*.

¹²³ L'unico limite posto ai diritti sostantivi e il buon costume, ex art. 21, comma 6, Cost.

¹²⁴ Così Corte Cost., 14/06/1956, n.1, in *De Jure*.

¹²⁵ P. MARSOCCI, *Cittadinanza digitale e potenziamento della partecipazione politica attraverso il web: un mito così recente già da sfatare*, Rivista AIC n.1/2015.

¹²⁶ A. PACE, *Problematiche delle libertà costituzionali. Parte generale. Introduzione allo studio dei diritti costituzionali*, ultima edizione, Cedam, 2003.

¹²⁷ U. HUWS, N.H. SPENCER, D.S. SYRDAL, K. HOLTS, *Work in the European gig economy, Research results from Uk, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland, Italy*, FEPS – Foundation for European progressive studies, Belgio, 2017.

¹²⁸ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, in LLI, n.1, 2015.

un linguaggio trasversale e capace di integrare i codici sociologico, economico, giuridico e umanistico¹²⁹. Un giurista vorrebbe descrivere, classificare e ricondurre all'interno di un sistema di diritto positivo le fattispecie di prestazioni di lavoro che nascono dalle piattaforme. In realtà, rivolgendosi ad un orizzonte così esteso, emerge l'impressione che il veicolo della rete debba servire proprio ad evitare descrizioni, classificazioni e regolamentazioni definite. Il che non significa che la prestazione o la collaborazione digitale comporti solo effetti illeciti e sfruttamento della persona¹³⁰. È, sicuramente, lavoro che chiede remunerazione e gratificazione economica; al contempo, è lavoro che, probabilmente¹³¹, non cerca una tutela giuridica o una disciplina *standard*. In una prospettiva di diritto positivo alcuni aspetti meritano attenzione. L'ordinamento giuridico nazionale, sinora, ha considerato la rete, prevalentemente, come un collettore dei flussi e delle informazioni relative al mercato del lavoro, destinato a facilitare l'incontro tra domanda e offerta. Il progetto della borsa continua nazionale del lavoro, elaborato nel 2003¹³² era orientato in questa direzione: il *web* avrebbe dovuto fornire il luogo virtuale (la piattaforma), governata da soggetti istituzionali e aperta alla partecipazione dei privati, in grado di mettere in contatto datori e lavoratori¹³³. La rete ha svolto solo parzialmente la funzione di ausilio poiché, anziché limitarsi a questo, ha sviluppato in modo autonomo le proprie potenzialità. Per un verso, il *web* si è fatto esso stesso intermediario professionale e la legislazione nazionale ha favorito le applicazioni tecnologiche rispetto alle attività di promozione dell'impiego, riconoscendo un regime semplificato di autorizzazione amministrativa all'esercizio dell'intermediazione per i «gestori the siti Internet a condizione Svolgano la predetta attività senza finalità di lucro¹³⁴». Per

¹²⁹ *Ibidem.*

¹³⁰ *Ibidem.*

¹³¹ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, in LLI, n.1, 2015, p.5.

¹³² Art. 15, d.lgs. n. 276/2003.

¹³³ <https://www.wikilabour.it/dizionario/mercato-del-lavoro/borsa-continua-nazionale-del-lavoro/>.

¹³⁴ Art. 6, co.1 lett f., d. lgs. N. 276/2003, modificato ex l.n. 183/2011.

altro verso, la rete ha favorito la disintermediazione nei confronti degli operatori istituzionali attraverso la diffusione di circuiti, quali i *social media* e i siti di *social recruiting*, finalizzati ad intercettare possibilità lavorative arruolando *freelancer* più o meno professionali. Non si esaurisce qui lo sviluppo del *web*. Questo tende, sempre più spesso, a combinare simultaneamente il ruolo dell'intermediario nel mercato del lavoro e quello del datore di lavoro.

Or dunque partendo dal presupposto che ciò che si muove nel *web* è lavoro, è legittimo cercare di delineare lo scenario in cui esso si muove, si prolifica e si sviluppa.

Il “nuovo” lavoro vede tra i protagonisti del rapporto la rete, ovvero la piattaforma i cui confini sia geografici che giuridici non sono né definiti, né definibili facilmente dato le inevitabili ed incontrollabili mutazioni che tale contesto subisce continuamente¹³⁵. Se da un lato, pertanto, il rapporto si arricchisce di questo nuovo soggetto il cui ruolo e responsabilità vanno delineate, dall'altro vi è un datore di lavoro, un committente, che confida nella collaborazione con la piattaforma per perseguire il suo obiettivo imprenditoriale.

Tale datore di lavoro, che ricorre alla collaborazione con la piattaforma, vede assottigliarsi una parte dei poteri organizzativi e disciplinari tipici. Parte di tali poteri, infatti, vengono acquisiti ed esercitati dalla piattaforma ovvero da quella tecnologia che, tramite gli algoritmi, fissa tra l'altro l'andamento del lavoro (turni, orari, gestione delle consegne) e, talvolta, il perdurare delle relazioni lavorative¹³⁶.

Osservando come operano le piattaforme, emerge come il datore le renda partecipi di diverse funzioni tipiche dell'organizzazione. Alla piattaforma compete, prevalentemente, individuare i prestatori del servizio, ma anche stabilire la prestazione resa e frammentare la stessa in *micro-task*. Poiché, allo stato attuale i rapporti che si instaurano tra piattaforma e datore di lavoro da un lato, e piattaforma e lavoratore dall'altro, non sono

¹³⁵ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.

¹³⁶ *Ibidem*.

chiaramente identificati e definibili, non è possibile valutare la forma giuridica nell'ambito della quale vengono affidati tali compiti alla stessa. Ciò che ne consegue è che risulta essere complicato capire se tale coinvolgimento vi sia e se sia effettivamente voluto e cercato dal datore di lavoro o se sia meramente un risvolto dell'attività della piattaforma. In questo contesto è, quindi, fondamentale identificare l'ambito di operatività delle piattaforme poiché dall'oggetto della relazione che si instaura con il datore si può comprendere l'intento perseguito dall'azienda e le eventuali concessioni essa faccia alla piattaforma per perseguirlo.

Ciò è determinante anche per delineare eventuali risvolti di responsabilità in capo alla piattaforma, conseguenti alla de-responsabilizzazione del datore che delega alla struttura esterna tutta una serie di fasi e di momenti cruciali, non solo quelli inerenti alla parte produttiva organizzativa, ma anche quelli più prettamente etici ed umani¹³⁷.

La tripartizione che si ravvisa nel rapporto tra la piattaforma, il committente e il lavoratore richiama quella su cui poggia il contratto di somministrazione italiano, pur discostandosene per diversi aspetti¹³⁸. Si cerca, quindi, di ricondurre le funzioni della piattaforma alla fattispecie delle agenzie di somministrazione. Ma la differenza risulta essere netta¹³⁹ dal momento in cui la piattaforma, oltre che fungere da intermediario tra le parti, assume anche un ruolo attivo nella gestione del lavoro. Come già ricordato, la medesima interviene nelle scelte gestionali e organizzative del datore proponendo soluzioni alternative per l'ottenimento del risultato auspicato e svolge un ruolo di collegamento, coordinamento e di controllo sulla qualità del lavoro.

Pertanto, risulta essere riduttivo attribuire alle piattaforme un ruolo meramente di intermediazione. Un ruolo di questo tipo ed una intromissione nei risvolti organizzativi imprenditoriali non sono

¹³⁷ C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, ed. Giuffrè, Milano, 1967.

¹³⁸ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.

¹³⁹ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/Contratto-di-somministrazione.aspx>.

ravvisabili in capo alla agenzia di somministrazione, il cui compito è più circoscritto, asciutto e riconducibile alla mera individuazione e messa in contatto tra le parti¹⁴⁰.

A prescindere dal ruolo svolto nei confronti dell'utente, ciò che qui interessa è approfondire la qualifica della piattaforma nei confronti delle persone che erogano il servizio, della piattaforma, all'utente stesso¹⁴¹. Sul ruolo della piattaforma si può fare riferimento a due recenti pronunce che verranno esaminate nel prossimo capitolo. Con la pronuncia del 24 novembre 2020 n. 3570¹⁴², il Tribunale di Palermo ha riconosciuto la natura subordinata nel rapporto lavorativo esistente fra un rider e una piattaforma di *delivery*. Nella motivazione il giudice svolge ulteriori considerazioni: la piattaforma deve essere considerata come un'impresa a tutti gli effetti; la piattaforma svolge funzioni in tutto e per tutto assimilabili all'esercizio del potere direttivo tipico di un datore di lavoro; questa è in possesso degli algoritmi e ne stabilisce il funzionamento e ciò consente alla stessa di esercitare un potere sanzionatorio nei confronti del lavoratore; infine, il *rider* deve mettere il proprio tempo a disposizione della piattaforma. La seconda pronuncia, del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020, ha riconosciuto una condotta discriminatoria da parte dell'algoritmo di una piattaforma di consegne a domicilio (società Deliveroo Italia s.r.l.)¹⁴³. Nonostante siano state emesse poche sentenze, è evidente come la giurisprudenza sia volta riconoscere alle piattaforme la qualifica di datore di lavoro, essendo coloro alle quali viene attribuito il potere direttivo.

3. Bilanciamento degli interessi e individuazione della figura datoriale: i profili tipo per l'utilizzo della piattaforma.

¹⁴⁰ R. NOCERA, *Il contratto di somministrazione*, ed. Giuffrè, Milano, 2010.

¹⁴¹ <https://www.prolaw.it/2021/04/19/la-piattaforma-di-digitale-come-datore-di-lavoro/>.

¹⁴² Trib. Palermo, n. 3570 del 24 novembre 2020.

¹⁴³ Trib. Bologna 31/12/2020, rgn. 2949/2019.

Le riflessioni effettuate hanno evidenziato come non si possa ancora delineare un profilo tipo dell'utilizzatore di piattaforme collaborative, ovvero di quelle che promuovono forme di relazione tra persone finalizzate alla collaborazione tra pari.

L'identificazione delle parti coinvolte gioca, inevitabilmente, un ruolo cruciale nella ricerca della figura del datore nonché delle fattispecie che ruotano attorno ad essa e degli interessi. Il fenomeno di Uber e dei suoi autisti ha polarizzato il dibattito sviluppato sul tema di lavoratori dell'economia collaborativa¹⁴⁴, anche se vi è chi abbia escluso che l'attività svolta da Uber sia annoverabile nell'ambito dell'autonomia collaborativa¹⁴⁵.

Al riguardo va, infatti, segnalato come la dottrina¹⁴⁶, nel commentare i casi giudiziari¹⁴⁷, abbia evidenziato diversi aspetti che contraddistinguono il caso paradigmatico di lavoro a chiamata via piattaforma digitale¹⁴⁸.

L'analisi delle fattispecie ha condotto parte di questa a ritenere che l'attività svolta Uber fuoriesca dai cardini dell'intermediazione digitale, per essere invece ricondotta nell'ambito di una prestazione economica organizzata, esercitata professionalmente, al fine dello scambio del servizio di trasporto passeggeri¹⁴⁹. Tale struttura esercita un'attività d'impresa unitaria di gruppo a livello transnazionale: essa opera in modo complesso tramite una pluralità di soggetti giuridici. In via diretta agisce

¹⁴⁴ E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, 2015, in *Labour & Law Issues*, vol.1.

¹⁴⁵ AURIEMMA S., *Subordinazione e codatorialità nell'impresa digitale complessa*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.

¹⁴⁶ A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I; M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2016; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n.3 cpc*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2016.

¹⁴⁷ Cfr. Trib. Milano, ordinanza 9 luglio 2015; in termini, Trib. Torino, sentenza 24 marzo 2017 n. 1553; Trib. Roma, ordinanza 7 aprile 2017, nonché Trib. Roma, ordinanza 25 maggio 2017 in sede di reclamo.

¹⁴⁸ A. ALOISI, *Il lavoro a chiamata e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, vol.2, n.2, 2016.

¹⁴⁹ L. TRIA, *Le collaborazioni organizzate dal committente tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. giur. lav.*, I.

per mezzo e nell'ambito di competenza delle società operative, invia indiretta immediata tramite *holding*¹⁵⁰.

Le difficoltà di identificazione della natura del rapporto tra piattaforma ed autisti non abbracciano tutte le questioni che si collocano in questo contesto, poiché vi convivono soggetti che ricorrono alla piattaforma come veri professionisti e soggetti che collaborano con la stessa per svolgere prestazioni lavorative in maniera occasionale.

A quest'ultime categorie, che si rivolgono alla piattaforma per realizzare per lo più un surplus di reddito, ma che dispongono già di un regime di protezione sociale, si affiancano i primi, i cosiddetti utilizzatori, utenti che operano professionalmente e che non hanno altro reddito se non quello prodotto tramite la piattaforma. Di conseguenza, è logico sostenere che all'interno della *gig economy* convivono esigenze diverse che danno luogo ad interessi altrettanto diversi.

Muovendo, allora, da questo presupposto, è possibile individuare, caratterizzare e disciplinare unitariamente la figura datoriale?

A questo punto, appare opportuno ospitare un saggio¹⁵¹ di Jeremias Prassl¹⁵² e Mark Risak¹⁵³. Dal punto di vista del diritto del lavoro, il fenomeno delle prestazioni lavorative erogate attraverso le piattaforme digitali apre un nuovo capitolo nell'annoso problema della determinazione delle norme di protezione dei dipendenti e, conseguentemente, espone la piattaforma ad un'analisi circa il proprio ruolo. La risposta suggerita dalle piattaforme stesse è semplice: *Uber* come altri si vedono come agenti digitali e, quindi, come intermediari tra clienti e appaltatori indipendenti e pertanto si ritengono esonerati da gran parte degli obblighi e doveri datoriali, che la disciplina tradizionale riconosce. La risposta che, invece, vien data da Prassl e Risak è diversa e si basa su un metodo alternativo di

¹⁵⁰ Trib. Torino 24 marzo 2017, n. 1553.

¹⁵¹ PRASSL J., RISAK M., *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 3, 2016.

¹⁵² Professore associato al Magdalen College di Oxford e ricercatore associato alla Yale Law School. Consultabile su <https://uk.linkedin.com/in/prassl>.

¹⁵³ Professore associato presso il Dipartimento di diritto del lavoro e diritto della sicurezza sociale dell'Università di Vienna. <https://www.linkedin.com/in/mark-risk-88680734>.

analisi dei problemi legali. In particolare, gli autori del saggio preferiscono analizzare i rapporti contrattuali multilaterali delle piattaforme, invece di soffermarsi sui dibattiti ben collaudati circa lo *status* del lavoratore, e utilizzano una prospettiva nuova: individuano il datore di lavoro responsabile sulla base di un concetto sviluppato dallo stesso Prassl.

Partendo da un'analisi unitaria del datore di lavoro, egli sviluppa un concetto basato sulle funzioni di quest'ultimo¹⁵⁴. La prima delle cinque funzioni principali individuate riguarda tutti quei poteri del datore di lavoro che accertano l'esistenza del rapporto con il dipendente, dal potere di selezione sino al diritto di licenziamento. A seguire, come fosse un elenco numerato, vi sono i doveri in capo al dipendente, gli obblighi in capo al datore, la gestione del mercato interno dell'impresa e la gestione del mercato esterno. Alla base vi è l'idea di multifunzionalità, ovvero alcuna funzione sopra citata è rilevante in sé e per sé. Piuttosto, è l'insieme delle cinque funzioni ad essere fondamentale¹⁵⁵.

L'obiettivo è quello di superare l'attuale approccio rigidamente formalistico a favore di uno più flessibile e, appunto, funzionale che guarda alle cinque funzioni elencate per individuare il datore di lavoro quando questo non risulta in maniera esplicita. Nel caso di Uber risulta semplice in quanto tutte le funzioni vengono esercitate da un'unica entità, ovvero la piattaforma¹⁵⁶. Ma, nel mondo del *crowdwork* è possibile che più parti possano essere coinvolte nell'organizzazione del lavoro¹⁵⁷. Le funzioni citate, quindi, possono essere esercitate da piattaforme, clienti e potenzialmente anche dallo stesso *gig worker*. In questi casi il modello funzionale, idealizzato da Prassl, vien messo alla prova. Al fine di conciliare queste contraddizioni e garantire un'applicazione coerente del diritto del lavoro di fronte alla complessità attuale, Prassl offre la seguente definizione di datore di lavoro: «*the entity, or combination of entities, playing a decisive role in the exercise of relational employing functions,*

¹⁵⁴ J. PRASSL, *The concept of employer*, OUP Oxford, 2015.

¹⁵⁵ *Ibidem*.

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ PRASSL J., RISAK M., *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 3, 2016.

*and regulated or controlled as such in each particular domain of employment law*¹⁵⁸».

L'idea chiave di tale approccio funzionale è quella di concentrarsi sul ruolo specifico che i diversi elementi svolgono, invece di guardare alla mera assenza o presenza di fattori predeterminati e quindi identificare le varie entità attraverso l'esercizio di funzioni specifiche e non tramite la presenza di un particolare fattore, come ad esempio la presenza di un contratto di lavoro che può essere un indicatore importante ma non l'unico¹⁵⁹. Prassl, dunque, definisce il datore di lavoro come l'entità, o combinazione di entità, che svolge un ruolo decisivo nell'esercizio delle funzioni di impiego relazionale, funzioni regolate e controllate in ogni particolare dominio del diritto del lavoro. Tale definizione è il frutto di una serie di passaggi. Il primo è il riconoscimento che solo in conseguenza dell'esercizio di una particolare funzione regolamentata scattano le responsabilità tipiche del datore di lavoro¹⁶⁰. Pertanto, essere all'interno di una vasta gamma di potenziali controparti non comporta automaticamente obblighi e responsabilità. In secondo luogo, poiché le funzioni del datore di lavoro possono essere suddivise in categorie, la figura datoriale può non essere più intesa come un'entità che esercita un'unica funzione. Un approccio funzionale di questo tipo porterà ad una molteplicità di datori. Una parte importante della definizione del datore di lavoro è il fatto che entità diverse, o anche una combinazione di persone giuridiche diverse, potrebbe ora trovarsi di fronte ad obblighi di diritto del lavoro a seconda della funzione che esercitano. Questa distribuzione degli obblighi è guidata dalla modalità della multifunzionalità: la responsabilità è collegata a ciascun sottoinsieme di funzioni, indipendentemente dal fatto che siano esercitate in combinazione con tutte le altre da un'unica persona giuridica

¹⁵⁸ Ibidem.

¹⁵⁹ L. NOGAR, *Die typologisch-funktionale methode am beispiel des arbeitnehmerbegriffs*, 10 ZESAR, 2009.

¹⁶⁰ PRASSL J., RISAK M., *Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 3, 2016.

o da più entità¹⁶¹. Infine, l'individuazione del datore acquisisce un certo grado di specificità poiché distingue le varie entità in base alle funzioni in combinazione con il contesto normativo di riferimento. Si ha, dunque, una differenziazione molto dettagliata degli obblighi e dei poteri datoriali all'interno di ciò che, finora, potrebbe essere stato troppo facilmente percepito come un unico dominio normativo¹⁶².

4. Analisi dei rischi professionali associati a un algoritmo.

L'utilizzo di meccanismi di Intelligenza Artificiale per la gestione del lavoro è sempre più frequente. Vengono utilizzati per stabilire turni di lavoro, per organizzare i tempi di produzione, per assumere, per valutare le prestazioni e per tanto altro. Le aziende cominciano a fidarsi della tecnologia la quale, dopo aver raccolto tutte le informazioni disponibili, le elabora per poter prendere la decisione migliore in campo di gestione e ottimizzazione produttiva¹⁶³. In questo modo vengono sostituite diverse figure, ad esempio quella del supervisore, con processi automatizzati gestiti da algoritmi.

In questa sede verranno presi in considerazione i rischi per la salute umana associati alla nuova forma di gestione tecnologica. Infatti, il costante monitoraggio attraverso sensori, l'intensificazione del lavoro causata da decisioni prese da una macchina priva di empatia o conoscenza dei limiti umani, la riduzione dell'autonomia del lavoratore sottoposto a controlli da parte di un algoritmo e i possibili errori operativi possono causare problemi di salute fisica e psicologica ai lavoratori.

4.1. Automatizzare la direzione del lavoro.

¹⁶¹ Ibidem.

¹⁶² M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, ed. Oxford University Press, 2011.

¹⁶³ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

Attualmente una moltitudine di sensori viene utilizzata per controllare la produttività delle prestazioni lavorative. Il monitoraggio avviene tramite diverse tecnologie, si fa riferimento sia a semplici videocamere che a sensori indossabili dai dipendenti stessi, e queste consentono la raccolta di un numero notevole di dati. Le informazioni così accumulate vengono successivamente elaborate da un responsabile delle risorse umane che si fida di tale elaborazione e decide, di conseguenza, in base ai risultati ottenuti dal monitoraggio. Pertanto, gli algoritmi vengono utilizzati per distribuire i compiti tra i lavoratori, per valutare le prestazioni lavorative o anche per assumere o licenziare¹⁶⁴. In questo senso, la gestione automatizzata del lavoro è l'ultimo passo per ottenere la massima efficienza nella direzione e nel controllo dei dipendenti e consiste proprio nella scomparsa di tutte le ingerenze umane¹⁶⁵. L'Intelligenza Artificiale diviene, a questo punto, un sostituto del gestore delle risorse umane e di tutte le figure che organizzano la produzione aziendale, nonché il sostituto del vero e proprio processo decisionale¹⁶⁶.

Il riferimento all'ultimo aspetto, ovvero alla sostituzione del processo decisionale con un algoritmo basato sull'Intelligenza Artificiale, esiste un livello semplificato e uno più complesso. Il primo consiste, fondamentalmente, nell'automatizzare il processo in questione stabilendo un determinato ordine in un processo informatico: se supera X reagisce con Y¹⁶⁷. Ciò potrebbe significare, ad esempio, che se l'attività del lavoratore diminuisce di tot ore, viene inviata automaticamente un'e-mail contenente la lettera di licenziamento. Ancora, se la media della reputazione digitale del lavoratore, ottenuta tramite le recensioni dei clienti, diminuisce di tot, il lavoratore viene disconnesso automaticamente dalla piattaforma. In altre parole, l'azienda stabilisce una condizione e una

¹⁶⁴ N. STACEY, P. ELLWOOD, S. BRADBROOK, J. REYNOLDS, H. WILLIAMS, D. LYE, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, report commissionato da EU-OSHA, Lussemburgo, 2018.

¹⁶⁵ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁶⁶ *Ibidem*.

¹⁶⁷ *Ibidem*.

conseguenza; al verificarsi di tale condizione l' algoritmo attiva automaticamente la conseguenza, è ciò che la dottrina ha definito “frusta digitale”¹⁶⁸. Alcuni hotel e aziende addette alla pulizia hanno utilizzato questo meccanismo per misurare il tempo necessario a ciascun lavoratore per pulire un bagno¹⁶⁹.

Un sistema digitale più completo di gestione del lavoro implica la totale fiducia nell'Intelligenza Artificiale, alla quale l'azienda affida il compito di prendere tutte le decisioni del caso. Si tratta, però, di una libertà condizionata dalla programmazione decisa dall'azienda stessa¹⁷⁰. Si sta facendo riferimento al meccanismo del *machine learning*: meccanismi che permettono ad una macchina intelligente di migliorare le proprie capacità e prestazioni nel tempo. La macchina, quindi, è in grado di imparare a svolgere determinati compiti migliorando, tramite l'esperienza, le proprie capacità, le proprie risposte e funzioni. alla base dell'apprendimento automatico ci sono una serie di differenti algoritmi che sapranno prendere una specifica decisione piuttosto che un'altra o effettuare azioni apprese nel tempo¹⁷¹.

Attualmente, uno dei maggiori usi di tali algoritmi si ha nella selezione e gestione dei lavoratori. Difatti, gli algoritmi possono tenere traccia di tutte le informazioni di ogni candidato e costituire un profilo digitale per ciascuno di essi; al momento della selezione basterà un confronto tra i vari profili e le esigenze dell'azienda. Si otterrà, in questo modo, una prima scrematura alla quale seguirà la decisione ultima del responsabile delle risorse umane, o dell'algoritmo stesso¹⁷².

¹⁶⁸ P.V. MOORE, M. UPCHURCK, X. WHITTAKER, *Humans and machines at work. Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*, Palgrave Macmillan, Londra, 2018.

¹⁶⁹ P.V. MOORE, *The quantified self in precarity. Work, technology and what counts*, Routledge, 2019.

¹⁷⁰ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁷¹ Consultabile su https://www.intelligenzaartificiale.it/machine-learning/#Che_cos8217e_il_machine_learning.

¹⁷² A. T. SIGNES, *La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos*, *Rivista de derecho social* ISSN 1138-8692, n. 84, 2018.

4.2. Processo decisionale automatizzato e fattori di rischio.

La possibilità di elaborare automaticamente le informazioni consente di raccogliere tutti i dati necessari, sia quelli inerenti al lavoratore sia quelli riguardanti il lavoro svolto. La raccolta dei dati può avvenire attraverso sistemi, basati sulle nuove tecnologie¹⁷³. Un primo sistema è quello che sfrutta le tecnologie *audio* che sono in grado di conoscere l'umore dei lavoratori, le conversazioni o semplicemente il numero e la frequenza delle chiamate effettuate. Oltre al tono di voce, consentono di rilevare i livelli di energia e l'influenza interpersonale nel lavoro di squadra¹⁷⁴.

Un secondo tipo di tecnologia utilizzata per monitorare e raccogliere dati è quella basata sui segnali biologici che permettono di rilevare i passi, l'attività cardiaca e tanto altro.

Un terzo metodo è quello basato sullo sfruttamento di fotocamere e videocamere e anche di sensori GPS.

Infine, ulteriori dati possono essere raccolti tramite l'interazione tra dipendente e computer, ovvero attraverso il movimento del mouse, le pagine web visitate e i tasti cliccati¹⁷⁵.

Suddetto controllo tecnologico e la mancanza di *privacy* possono avere un impatto sul lavoratore, che può essere lieve o, in alcuni casi, decisamente più intenso. Si parla, in riferimento ai casi più gravi, di *techno stress* e di *burnout*. Il termine *techno stress* indica una sindrome da stress causata da un utilizzo eccessivo, smodato e disfunzionale delle *ITC*¹⁷⁶. Volendo indicare le principali cause si può dire che questo sia correlato a: gestione di un numero ingente di informazioni, uso eccessivo degli apparecchi e

¹⁷³ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁷⁴ G. LINDSAY, *Abbiamo trascorso due settimane indossando tracker dipendenti: ecco cosa abbiamo imparato*, in *Fact Coexist*, 2015.

¹⁷⁵ S. F. YOUNG, P.W. BRADDY, J.W. FLEENOR, *The impact of New technology on the leadership development industry*, consultabile su https://www.nxtbook.com/nxtbooks/trainingindustry/tiq_20161112/index.php#/p/26.

¹⁷⁶ Consultabile su <https://www.corsisicurezza.it/blog/tecnostress-definizione-effetti-valutazione-rimedi.htm>.

fretta nell'esecuzione delle operazioni¹⁷⁷. Termine coniato nel 1984 da Craig Brod¹⁷⁸ per indicare, appunto, lo stress indotto dall'utilizzo di nuove tecnologie informatiche.

Il *burnout* è, invece, generalmente definito come una sindrome di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e di derealizzazione personale, che può manifestarsi in tutte quelle professioni con implicazioni relazionali molto accentuate¹⁷⁹.

Oltre a tali conseguenze, l'osservazione costante e permanente del lavoratore può determinarne anche altre, meno gravose. Può far sì, difatti, che il lavoratore si comporti in modo non del tutto naturale: potrebbe, ad esempio, fingersi sempre sorridente o sempre attivo¹⁸⁰. In particolare, tale monitoraggio può essere dannoso se si aggiunge alla minaccia di licenziamento o, in generale, alla sicurezza del posto di lavoro.

L'automaticità della raccolta dei dati, nonché del processo decisionale, è strettamente connessa alla carenza di empatia e all'assenza di valutazione del contesto che possono portare a discriminazioni o ingiustizie nei confronti dei lavoratori che, consci di ciò, possono vedere aumentare il loro livello di stress¹⁸¹. Allo stesso modo, anche l'incapacità di rispondere alla decisione presa dall' algoritmo può causare ansia e frustrazione.

L'utilizzo degli algoritmi favorisce il rischio che i lavoratori siano trattati come semplici beni fungibili al servizio delle macchine e non come esseri umani¹⁸² a tal punto da ridurli a comportarsi come un'altra semplice macchina all'interno del processo di produzione¹⁸³.

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Psicologo statunitense che nel 1984 ha pubblicato il volume *Technostress: the human cost of the computer Revolution*.

¹⁷⁹ Definizione data da <https://www.psicologiadella.voro.org/burnout-d1/>.

¹⁸⁰ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁸¹ N. STACEY, P. ELLWOOD, S. BRADBROOK, J. REYNOLDS, H. WILLIAMS, D. LYE, *Foresight on new and emerging occupational safety and healthy risks associated with digitalisation by 2025*, report commissionato da EU-OSHA, Lussemburgo, 2018.

¹⁸² M. T. BODIE, M. A. CHERRY, M. L. MCCORMICK, J. TANG, *The law and Policy of people analytics*, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n. 6/2016.

¹⁸³ P.V. MOORE, *The quantified self in precarity. Work, technology and what counts*, Routledge, 2019.

In questo quadro si inserisce l'aumento dell'intensità lavorativa¹⁸⁴. L'intensità del lavoro è legata al tempo e alla quantità di manodopera richiesta e negli ultimi anni se ne è registrato un notevole aumento¹⁸⁵. In concomitanza a ciò, dalle indagini condotte dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro vien fuori che la principale fonte di stress è legata alle ore e al carico di lavoro¹⁸⁶. Dal momento in cui l'algoritmo diffonde i compiti e imposta i tempi di esecuzione, il *gig worker* può essere sottoposto alla necessità di aumentare la propria velocità di lavoro secondo i ritmi stabiliti. Si noti, inoltre, che l'algoritmo può anche far “scompare” il compito assegnato dalla schermata di lavoro e mostrare quello successivo senza alcuna possibilità per il lavoratore di tornare indietro e completare l'attività¹⁸⁷. La pressione così esercitata può impazientire e scoraggiare il dipendente.

È poi possibile che si presentino altri tipi di rischi: il lavoratore potrebbe incorrere in danni fisici quando, nel caso di un *rider*, decida di attraversare un incrocio con il semaforo rosso per rispettare l'orario di consegna.

Il controllo e la supervisione da parte di un organismo costruito su un'intelligenza artificiale implica che il lavoratore ha poche possibilità di prendere decisioni in modo autonomo. Questo avviene poiché l'algoritmo, per sua stessa definizione, decide qual è il modo migliore, ovvero il più produttivo per l'azienda, di svolgere un compito e organizzare un lavoro. Pertanto, quello che ci si aspetta dagli algoritmi è che siano in grado di ottimizzare la gestione del lavoro massimizzando così la produttività dell'azienda¹⁸⁸. Una volta ottimizzato il modo di lavorare, questo verrà imposto al *gig worker* e ciò porterà ad una riduzione delle possibilità di

¹⁸⁴ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁸⁵ *Ibidem*.

¹⁸⁶ X. IRASTORZA, M. MILCZAREK, W. COCKBURN, EU-OSHA, *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). Overview report: managing safety and health at work*, ISSN 1830-5946, ISSN 1831-9343, 2013.

¹⁸⁷ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁸⁸ *Ibidem*.

quest'ultimo di organizzare il proprio lavoro in maniera indipendente e, di conseguenza, all' aumento dello stress, alla riduzione della fiducia reciproca tra le parti e all'inevitabile peggioramento dell'ambiente di lavoro¹⁸⁹. Va anche sottolineato che l'imposizione del lavoro da parte dell' algoritmo non sempre avviene attraverso meccanismi coercitivi; l'Intelligenza Artificiale può essere in grado di indirizzare il *gig worker* verso un obiettivo, in maniera indiretta. Per chiarire, Uber imposta una retribuzione diversa a seconda delle aree di lavoro e degli orari. Quindi, se il lavoratore esegue le mansioni nelle aree e nelle fasce orarie più redditizie, riceverà una retribuzione maggiore rispetto agli altri. Ancora, nella *gig economy*, quando il lavoratore sta per concludere la giornata lavorativa, appare un messaggio che lo invita a prolungarla. Il contenuto può variare a seconda delle esigenze dell'azienda in quel particolare momento: da un semplice “*ci sono ancora compiti entusiasmanti assegnati a te sei sicuro di voler abbandonare?*” sino ad inviti più intensi come “*lasciare il lavoro nelle ore di punta della domanda danneggia l'azienda e sarà preso in considerazione per il tuo profilo. sei sicuro di voler lasciare?*”¹⁹⁰.

La gestione della forza lavoro da parte dagli algoritmi ha lo scopo di ricercare schemi e correlazioni che consentano di fare previsioni su come gestire al meglio le risorse umane. In effetti, l'obiettivo è quello di costruire profili di lavoratori sulla base dei parametri introdotti dall' algoritmo stesso per poi procedere alle diverse tipologie di decisioni: in merito all'assunzione, al licenziamento, all'organizzazione dei turni e del tipo di mansioni etc. Secondo gli esperti, è estremamente elevato il rischio che vengano assunte delle decisioni discriminatorie, per una serie di motivi¹⁹¹. Gli algoritmi sembrano in grado di dedurre comunque determinate

¹⁸⁹ S. SCHUMACHER, *What Employees Should Know About Electronic Performance Monitoring*, ESSAI vol. 8, article. 38, 2010, consultabile su <https://dc.cod.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1332&context=essai>.

¹⁹⁰ A. ROSENBLAT, *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, University of California, 2018.

¹⁹¹ M. T. BODIE, M. A. CHERRY, M. L. MCCORMICK, J. TANG, *The law and Policy of people analytics*, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n. 6/2016.

caratteristiche personali dei *gig workers*, la cui raccolta è ad oggi vietata. Si sta facendo riferimento a dati inerenti all'appartenenza sindacale, l'orientamento sessuale e via dicendo¹⁹². Ad esempio, la religione o la razza possono essere statisticamente correlate al codice postale o al quartiere in cui quella persona vive, informazioni, queste, regolarmente richieste al momento dell'assunzione di un lavoratore.

Inoltre, la costruzione dell'algoritmo richiede che questo “apprenda”, è il meccanismo del *machine learning*, durante l'elaborazione dei dati, il che implica che i risultati ottenuti perpetueranno nel tempo. Questo può essere sia positivo che negativo. Nell'ultimo caso, ciò si traduce nel senso che se in una società nove consulenti su dieci sono uomini, l'algoritmo apprenderà che, in una di queste società, è più probabile che un uomo si adatti meglio alla mansione di consulente¹⁹³. In breve, l'elaborazione automatizzata dei dati aumenta esponenzialmente le possibilità di violazione dei diritti dei lavoratori. Indipendentemente dal fatto che sia il responsabile delle risorse umane, in ultima analisi, a dover prendere una decisione, il fatto che lo faccia sulla base di un trattamento automatizzato porterà ad un aumento delle probabilità che la decisione presa sia discriminatoria¹⁹⁴.

4.3. Danni alla salute dei lavoratori.

Come già ricordato, la gestione algoritmica del lavoro può far perdere al lavoratore la possibilità di organizzare la propria prestazione in modo autonomo¹⁹⁵.

Dall'analisi svolta finora le conseguenze più ricorrenti sono: aumento dello stress e dell'ansia, carenza di autostima, depressione, peggioramento

¹⁹² K. CRAWFORD, J. SCHULTZ, *Big data and due process: towards a framework to redress predictive privacy harms*, 55 BCL Rev. 93, 2014.

¹⁹³ A. T. SIGNÉS, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁹⁴ A. E. P. LUÑO, *La tercera generación de derechos humanos*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, Spagna, 2006.

¹⁹⁵ P.V. MOORE, M. UPCHURCK, X. WHITTAKER, *Humans and machines at work. Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*, Palgrave Macmillan, Londra, 2018.

dell'ambiente lavorativo, discriminazione, cambiamenti di personalità e disumanizzazione del lavoratore¹⁹⁶.

A prescindere dall'avvento delle tecnologie e dal massiccio utilizzo che oggi ne viene fatto, lo stress da lavoro è un fenomeno che risale a ben prima della rivoluzione 4.0¹⁹⁷. Si parla, ovviamente, di stress tecnologico quando questo è legato all'uso della tecnologia; altrimenti, più in generale, si parla di stress da lavoro quando si fa riferimento a quello stato psicologico caratterizzato da una sensazione di esaurimento e di estraneità o di sentimenti cinici nei confronti del proprio lavoro¹⁹⁸.

Avere un algoritmo come supervisore può causare una serie di disturbi per il prestatore di servizi, derivanti specialmente dal rifiuto che egli sia gestito da una macchina e dalla perdita dell'autonomia nella gestione del proprio tempo. Lo studio del concetto di *tecnostress* ha portato alla sua divisione in cinque elementi di fondo, quali tecno-ansia, tecno-affaticamento, tecno-dipendenza, tecno-sovraccarico e tecno-invasione¹⁹⁹.

Come definito dalla professoressa e psicologa Marina Salanova, si parla di tecno-ansia quando l'individuo sperimenta alti livelli di tensione e disagio sia durante l'uso diretto di ogni forma di tecnologia sia prima di recarsi nella postazione di lavoro, al solo pensiero di dover ripetere le operazioni informatiche²⁰⁰.

Il tecno-affaticamento è inteso come un affaticamento perlopiù mentale legato alla sfiducia nell'uso delle nuove tecnologie²⁰¹.

¹⁹⁶ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

¹⁹⁷ N. STACEY, P. ELLWOOD, S. BRADBROOK, J. REYNOLDS, H. WILLIAMS, D. LYE, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, report commissionato da EU-OSHA, Lussemburgo, 2018.

¹⁹⁸ <https://icd.who.int/browse11/l-m/en/#http://id.who.int/icd/entity/129180281>.

¹⁹⁹ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

²⁰⁰ M. SALANOVA, S. LLORENS, E. CIFRE, C. NOGAREDA, *Tecnostres: concepto, medida e intervención psicosocial*, Nota tecnica del Centro Nazionale di Sicurezza e Igiene del Lavoro n. 730, Spagna, 2007.

²⁰¹ V. RODRIGUEZ-RICOROLDÁN, *Los retos para la prevención de riesgos laborales ante la tecnificación del trabajo*, in Cerejeira Namora, Lourdes Mella Méndez, Duarte Abrunhosa e Sousa, Gonçalo Cerejeira Namora, Eduardo Castro Marques, ISBN 9781527514010, Spagna, 2018.

La tecno-dipendenza è concettualizzata come la necessità incontrollabile di utilizzare costantemente e ossessivamente le nuove tecnologie²⁰². In questo caso vengono individuati almeno due fattori di rischio. Da un lato, prendere decisioni non è sempre un lavoro semplice, quindi è possibile arrivare a credere che sia comodo avere una macchina che decide per te stesso. D'altra parte, se si ritiene che le decisioni prese dagli algoritmi siano economicamente più efficienti, si può cominciare ad assegnare loro un valore elevato a tal punto da dare origine ad una sorta di culto degli dèi algoritmici²⁰³.

Con la locuzione tecno-invasione si fa riferimento alla possibilità che il lavoratore sia effettivamente disposto a lavorare in ogni momento necessario, grazie ai servizi e agli strumenti tecnologici che consentono di eseguire le prestazioni lavorative in ogni luogo e in ogni momento²⁰⁴. Nello specifico, nel caso in cui l'algoritmo imposta gli orari di lavoro, potrebbe non tenere conto delle ore di riposo di cui ogni dipendente ha bisogno e diritto, a meno che non viene programmato in maniera ottimale. Ma aldilà di ciò, non essendo un sistema flessibile, seppur programmato per rispettare le ore di riposo, potrebbe comunque risultare “invasivo” della privacy del lavoratore e, a questo punto, risulterà complicato negoziarci²⁰⁵.

È evidente come sia necessaria una corretta programmazione che tenga conto dei rischi di lavoro esposti. Nello specifico, l'algoritmo deve essere trasparente, deve lasciare un certo margine di autonomia al lavoratore e probabilmente, deve sempre sottostare ad un controllo umano. Nel prossimo paragrafo verranno analizzati dei metodi che hanno lo scopo di ridurre i danni alla salute dei lavoratori.

²⁰² A. T. SIGNÉS, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

²⁰³ N. HARARI, *Homo deus: brief history of tomorrow*, Debate, Barcellona, 2016.

²⁰⁴ J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ALVAREZ CUESTA, *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*, Ed. Bomarzo, Spagna, 2017.

²⁰⁵ A. T. SIGNÉS, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

4.4. Formule per ridurre i danni alla salute del lavoratore.

I fattori di rischio psicosociali associati alle nuove tecnologie sono considerati “invisibili”²⁰⁶, ma ciò non significa che non possano essere valutati come qualsiasi altro rischio professionale al fine di controllarli o neutralizzarli²⁰⁷. Data la novità del caso, dovrebbe essere necessario creare delle procedure tecniche standardizzate con sufficiente solvibilità scientifica. Una volta realizzate, queste dovrebbero essere applicate nelle aziende per consentire la valutazione dei rischi e poi, in conformità con i risultati ottenuti, dovrebbero essere attivate delle misure preventive da integrare nella pianificazione preventiva dell'azienda, previo parere dei rappresentanti dei lavoratori²⁰⁸.

Gli algoritmi, almeno per ora, prenderanno decisioni sempre in base alla loro programmazione e ai dati loro forniti. Sarà quindi essenziale includere i fattori di rischio, nella programmazione, come elementi da prendere in considerazione durante la fase decisionale²⁰⁹. Pertanto, un qualunque algoritmo che interagisca con i lavoratori dovrebbe superare una valutazione preventiva che garantisca che le decisioni prese tengano conto della sicurezza e della salute di questi ultimi.

Secondo l'analisi svolta dal Professore di diritto del lavoro presso l'Università di Valencia, Adrián Todolí Signes, il primo fattore da tenere in considerazione durante la programmazione è sicuramente la trasparenza. Dalla sua analisi vien fuori che il non riconoscimento, da parte del prestatore di servizi, dei dati raccolti, del modo in cui vengono elaborati

²⁰⁶ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

²⁰⁷ J. A. FERNANDEZ AVILES, *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*, Saggio n. 2(2017), Università di Granada, pubblicato nel 2018.

²⁰⁸ *Ibidem*.

²⁰⁹ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

e dei criteri utilizzati dall' algoritmo per assumere una qualunque decisione è uno dei fattori principali di rischio per la salute del lavoratore. Pertanto, aumentare la trasparenza in questo senso, consentirà ai dipendenti di avere maggiori informazioni e, di conseguenza, di ridurre lo stato di stress e di ansia²¹⁰. In ogni caso, il Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679 (o GDPR) sancisce un generale divieto di sottoporre un individuo a processi decisionali automatizzati. In particolare, l'articolo 22 del GDPR, paragrafo 1, chiarisce l'ambito di applicazione delle norme in materia, che è limitato alle sole ipotesi in cui il processo decisionale automatizzato produce effetti giuridici o incide in modo significativo sulla persona dell'utente e nell'ipotesi in cui la decisione è basata interamente sul trattamento automatizzato dei dati. Esistono, tuttavia, delle eccezioni al divieto, per cui un interessato può essere sottoposto ad un processo decisionale automatizzato quando il trattamento è necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto, quando il trattamento è autorizzato da una legge o da un regolamento e quando vi è esplicito consenso al trattamento. In ogni caso, il titolare del trattamento deve essere trasparente, ovvero deve informare gli interessati dell'esistenza di una decisione basata sul trattamento di dati automatizzato²¹¹. Nell'informativa devono, quindi, essere esplicitate le modalità e le finalità della profilazione²¹²; inoltre, deve essere chiarita la logica inerente al trattamento dei dati e le conseguenze previste per l'interessato a seguito di tale tipo di trattamento.

Il secondo elemento da tenere in considerazione, al fine di ridurre i danni alla salute dei lavoratori, è l'intensità lavorativa²¹³. Se l'algoritmo è in grado di esplorare e di scoprire tutto il potenziale di un lavoratore

²¹⁰ *Ibidem*.

²¹¹ Secondo quanto stabilito dall'art. 22 del GDPR.

²¹² Per profilazione si intende l'insieme delle attività di raccolta ed elaborazione dei dati inerenti agli utenti di un servizio, al fine di suddividerli in gruppi a seconda del loro comportamento. Definizione data da B. SAETTA in *Profilazione e processi decisionali automatizzati*, consultabile su <https://protezionedatipersonali.it/profilazione>.

²¹³ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

indipendentemente dalla sua salute a medio e lungo termine, può anche stabilire il carico di lavoro ottimale considerando i diritti alla sicurezza e alla salute. L'”automazione adattiva” è stata definita come la capacità di un programma di adattarsi alla velocità di elaborazione di ogni essere umano al fine di prevenire l'intensità del lavoro e il sovraccarico²¹⁴. Ciò implica, quindi che il lavoratore riuscirebbe a mantenere il controllo del carico di lavoro.

Un ulteriore elemento individuato da Signes riguarda il margine di autonomia dei lavoratori. Nonostante i benefici di efficienza e produttività tipici di un algoritmo che prende tutte le decisioni riguardanti il lavoro, per motivi di salute mentale dei lavoratori, sembrerebbe necessario conservare un minimo di spazio all'autonomia di quest'ultimi²¹⁵. Pertanto, la programmazione dell'algoritmo dovrebbe includere un margine di scelta per il lavoratore. Da un lato, il senso di libertà e di autonomia andrebbe a vantaggio della salute dei lavoratori; dall'altro lato ciò impedirebbe agli utenti delle piattaforme di perdere l'abilità decisionale, nonché la capacità di definizione delle priorità in base ai propri gusti e alle proprie preferenze²¹⁶.

L'ultimo aspetto riguarda il rispetto della privacy e il divieto di discriminazione.

Alcuni strumenti tecnologici assai all'avanguardia sono in grado di percepire la fatica o l'emotività del lavoratore ai fini del controllo della sua produttività, e dunque registrare dati appartenenti alla sua sfera inconsapevole ed intima, con ogni conseguenza in termini di utilizzo di tali informazioni sotto il profilo disciplinare²¹⁷.

²¹⁴ W. STEIJN, E. LUIJF, D. VAN DER BEEK, *Emergent risk to workplace safety as a result of the use of robots in the workplace*, Report 2016, consultabile su <https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:94d6e198-4249-40b8-80c0-2d73f7b2e92a/>.

²¹⁵ J. A. FERNANDEZ AVILES, *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*, Saggio n. 2(2017), Università di Granada, pubblicato nel 2018.

²¹⁶ A. T. SIGNES, *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

²¹⁷ M. Martorana, *Privacy e lavoro, la nuova sfida dei dati “strettamente personali”*, in *Agenda Digitale*, 2019.

Si tratta di situazioni che ad oggi non sono disciplinate dagli articoli 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dal d.lgs. n. 151 del 2015, e neppure dal Regolamento (Ue) n. 679 del 2016. I dati che derivano dall'utilizzo di tali tecnologie potrebbero essere definiti a carattere "strettamente personale", poiché non sono riconducibili alla sfera dei dati personali e neppure a quella dei dati particolari del lavoratore, ma rivelano informazioni strettamente attinenti alla sua sfera personale²¹⁸. Per far fronte a tali nuove problematiche occorre impegnarsi a prospettare varie e possibili soluzioni. Innanzitutto, ogni azienda che tratterà dati a carattere "strettamente personale" del lavoratore potrebbe prevedere la nomina obbligatoria di un *Data Protection Officer*. Ai sensi dell'art. 37 del Regolamento n. 679 del 2016 (GDPR), tale figura è obbligatoria per soggetti pubblici, per le aziende e per gli altri soggetti privati le cui attività principali consistono in trattamenti che richiedono il controllo regolare e costante di interessati su larga scala o che trattano, su larga scala, categorie particolari di dati o di dati personali relativi a condanne penali e reati. Ebbene, prerogativa della figura del *D.P.O.* dovrebbe essere il potere di vigilanza affinché l'utilizzo dei dati a carattere "strettamente personale" dei lavoratori non vada a ledere le tutele minime ad essi riconosciute in tema di diritto di lavoro e di *privacy*. Ad esempio, nell'ottica dell'utilizzo di tali dati per scopi disciplinari, dovrebbe essere resa allo *smart worker* apposita informativa, contenente la previsione della seria possibilità del controllo dei suoi dati anche a carattere "strettamente personale", con espressa accettazione dello stesso. Ed ancora, dovrebbe consentirsi allo *smart worker* il diritto di opporsi al trattamento dei dati a carattere "strettamente personale" in conformità all'analogo diritto previsto dall'art. 21 del GDPR.

Il titolare del trattamento dovrà altresì effettuare una specifica valutazione sulla rischiosità del trattamento, c.d. valutazione d'impatto, considerando tutti gli elementi dello stesso, avendo riguardo altresì alle possibili misure

²¹⁸ M. Martorana, *Privacy e lavoro, la nuova sfida dei dati "strettamente personali"*, in *Agenda Digitale*, 2019.

da adottare al fine di limitare eventuali rischi da esso derivanti. Questo è quanto previsto dal Garante per la protezione dei dati personali che, con provvedimento n. 467 dell'11 ottobre 2018²¹⁹, ha pubblicato l'elenco dei trattamenti che saranno sottoposti al requisito della valutazione d'impatto, tra cui sono ricompresi appunto i trattamenti effettuati attraverso l'uso di tecnologie innovative.

4.5. Utilizzare gli algoritmi per migliorare la gestione della prevenzione dei rischi.

Gli algoritmi non solo rendono più efficiente la gestione produttiva dell'azienda, potrebbero anche migliorare quella inerente alla prevenzione dei rischi professionali.

La raccolta di grandi quantità di dati e il trattamento di questi attraverso l'Intelligenza Artificiale potrebbero consentire una valutazione migliore dei rischi professionali e, di conseguenza, l'individuazione di metodi più efficaci per la risoluzione di ogni tipo di problema²²⁰.

Gli stessi sensori visivi e uditivi utilizzati per monitorare i lavoratori, potrebbero essere sfruttati, ad esempio, anche come rilevatori di rischi potenziali e come strumenti di allarme in caso di pericolo²²¹.

Ancora, gli algoritmi potrebbero essere utilizzati durante l'ispezione sul rispetto delle normative sulla prevenzione dei rischi professionali in ogni azienda²²². Ad oggi, le aziende da sottoporre a ispezione vengono selezionate sulla base dell'esperienza di ispettori locali. Tuttavia, con l'aiuto degli algoritmi, l'elaborazione dei dati avverrebbe in maniera più precisa e rapida, e l'individuazione delle aree da sottoporre a indagine

²¹⁹ Per maggiori informazioni consultare <https://www.altalex.com/documents/news/2018/11/27/gdpr-trattamenti-da-sottoporre-a-dpia>.

²²⁰ N. STACEY, P. ELLWOOD, S. BRADBROOK, J. REYNOLDS, H. WILLIAMS, D. LYE, *Foresight on new and emerging occupational safety and healthy risks associated with digitalisation by 2025*, report commissionato da EU-OSHA, Lussemburgo, 2018.

²²¹ J. FLAIG, *Predictive tools and big data "to help tackle 2,3m yearly worker deaths"*, Institution of Mechanical Engineers, Barcellona, 2017.

²²² F. BLANC, *Inspection reforms: why, how, and with what results*, OECD, Parigi, 2013.

risulterebbe ottimale²²³. In ogni caso, potrebbe trattarsi di uno step preliminare a cui far seguire un controllo da parte di un ispettore.

Diversi progetti sono già stati avviati in Europa e sono stati ottenuti buoni risultati, come ad esempio in Svezia²²⁴ e nei Paesi Bassi²²⁵. Tra questi, ne è stato messo a punto uno dall' Autorità norvegese per aiutare gli ispettori a selezionare le imprese in base al rischio di non conformità²²⁶. Tale algoritmo ha differenziato le aziende in quattro gruppi, in base alla probabilità di rischio di non conformarsi alle norme circa la prevenzione dei rischi professionali²²⁷. Sono state così distinte le aziende con bassa probabilità di rischio, media probabilità, alta e molto alta. In questo modo, gli ispettori sono stati informati della previsione di non conformità di una particolare azienda²²⁸.

Le linee guida dell'OCSE²²⁹ enunciano principi e norme per il comportamento responsabile delle imprese nell'adempimento delle leggi applicabili. Tali direttrici sono uno dei pochi strumenti internazionali a disposizione dei sindacati per aiutare a garantire il rispetto delle norme internazionali del lavoro e del lavoro dignitoso da parte delle imprese multinazionali²³⁰. Tra queste, prevede che, in linea di principio, si debba effettuare una valutazione delle probabilità dei rischi professionali e delle conseguenze derivanti da qualsiasi tipo di incidente sul lavoro²³¹. L'algoritmo, ancora, potrebbe rivelarsi lo strumento più efficace.

²²³ *Ibidem*.

²²⁴ A. RIDEMAR, *Decision support for SWEA Inspection*, KTH Royal Institute of Technology, Stoccolma, 2018.

²²⁵ G. JACOBUSSE, C. VEENMAN, *On selection bias with imbalanced classes*, International Conference on Discovery Science, 2016.

²²⁶ Ø. DAHL, S. S. KILSKAR, K. SKARHOLT, R. ROSNESS, *Risikobasert tilsyn I de nordiske arbeidstilsynene*, Consiglio nordico dei ministri, Copenaghen, 2018.

²²⁷ *Ibidem*.

²²⁸ *Ibidem*.

²²⁹ L'Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo (OCSE) è un'organizzazione fondata nel 1961 intergovernativa che fornisce ai governi la sede per lavorare insieme su una vasta area di politiche pubbliche che vanno dalla politica economica, mercato del lavoro e informazione, agli investimenti e alla condotta responsabile delle imprese. Per maggiori informazioni, <https://www.oecd.org/>.

²³⁰ [https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20\(16\).pdf](https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20(16).pdf).

²³¹ <https://www.oecd.org/>.

4.6. Cosa stabilisce la proposta di legge europea per i lavoratori della *gig economy*.

La Commissione Europea²³², il 9 dicembre 2021, ha presentato la sua proposta di direttiva²³³ per migliorare le condizioni dei lavoratori delle piattaforme²³⁴.

Non si tratta di una proposta inerente solo *riders* o autisti che lavorano con le *app*, ma include milioni di lavoratori appartenenti alla cosiddetta *gig economy*.

La proposta si articola in 6 capi per un totale di 24 articoli e individua tre linee guida per il miglioramento delle condizioni di lavoro tramite piattaforma²³⁵. La prima riguarda la corretta qualificazione del rapporto di lavoro, con il conseguente accesso alle tutele tipiche del lavoro subordinato, a questa è dedicato il secondo capo; la seconda direttrice mira alla previsione di oneri informativi che garantiscano la trasparenza dell'algoritmo utilizzato dalle piattaforme digitali, a ciò è dedicato il terzo capo; infine, l'ultima linea guida prevede il monitoraggio del lavoro tramite piattaforma digitale da parte di autorità che vigilano sulla applicazione della normativa lavoristica, a questa è dedicato il quarto capo. Il primo capo è dedicato alle previsioni generali circa l'ambito di applicazione, mentre il secondo è dedicato alle previsioni finali relative al

²³² È una delle principali istituzioni dell'Unione Europea, con sede a Bruxelles. In base all'art. 17 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, la Commissione vigila sull'applicazione da parte degli Stati membri dei Trattati e degli atti vincolanti adottato dalle istituzioni dell'UE; dispone del potere d'iniziativa legislativa, partecipa alla formazione degli atti del Consiglio dell'Unione Europea e del Parlamento europeo; si occupa dell'attuazione delle politiche comuni; gestisce i programmi e il bilancio dell'Unione; rappresenta l'Unione nelle relazioni esterne, eccettuata la politica estera e di sicurezza comune. Voce *Commissione Europea*, in *Enc. Online Treccani*. Consultabile su <https://www.treccani.it/enciclopedia/commissione-europea>.

²³³ Proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM (2021), 762 final.

²³⁴ <https://www.wired.it/article/lavoro-proposta-europa-gig-economy/>.

²³⁵ <http://www.bollettinoadapt.it/dalla-commissione-europea-una-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-tramite-piattaforma-digitale-il-punto-sulle-previsioni-in-materia-di-qualificazione-del-rapporto-di-lavoro/>.

recepimento della direttiva da parte degli Stati Membri. Il quinto capo della direttiva è dedicato ai rimedi esperibili e alle tutele del lavoro tramite piattaforma digitale²³⁶.

L'ambito di applicazione della direttiva risulta essere più esteso rispetto a quello individuato dalle prime leggi nazionali di regolazione del fenomeno, destinate unicamente ai c.d. *rider*²³⁷. A titolo d'esempio si possono ricordare la c.d. *Ley Rider*²³⁸, una legge spagnola ma, anche, quella italiana cfr. capo V-bis del D. Lgs. n. 81/2015²³⁹, introdotto dalla l. 128/2019²⁴⁰ di conversione del d.l. 101/2019²⁴¹.

Infatti, come si riporta all'art. 1²⁴² della proposta di direttiva e all'art. 2²⁴³, questa individua i diritti minimi applicabili ad ogni persona che, nell'Unione Europea, instaura un rapporto di lavoro, come definito dalla normativa nazionale ed europea e dalla interpretazione che ne ha dato la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, anche se dissimulato, con una piattaforma digitale.

Con riguardo alla corretta qualificazione del rapporto di lavoro, cui è dedicato il secondo capo della proposta di direttiva, all'art. 4, par. 2, sono elencati i criteri per determinare in via presuntiva la natura subordinata del rapporto di lavoro in ragione del controllo operato dalla piattaforma

²³⁶ <http://www.bollettinoadapt.it/dalla-commissione-europea-una-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-tramite-piattaforma-digitale-il-punto-sulle-previsioni-in-materia-di-qualificazione-del-rapporto-di-lavoro/>.

²³⁷ F. CAPPONI, *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44.

²³⁸ Il 12 agosto del 2021 è entrato in vigore, in Spagna, il decreto-legge con cui a maggio dello stesso anno il governo ha regolamentato il lavoro dei cosiddetti *rider*. Il decreto, soprannominato "*ley rider*" (ovvero "*legge rider*"), impone a queste società di stipulare contratti di lavoro dipendente invece di quelli di lavoro autonomo usati finora, nonché di essere più trasparenti sugli algoritmi utilizzati per organizzare le consegne. Per maggiori informazioni consultare <https://www.ilpost.it/2021/08/22/legge-rider-spagna-gig-economy-lavoro-dipendente/>, e il testo della legge <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/05/BOE-A-2021-7840.pdf>.

²³⁹ Per il testo del D. Lgs. N. 81/2015, consulta <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>.

²⁴⁰ Per il testo della l. 128/2019, consultare <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19G00137/sg>.

²⁴¹ Per il testo del d. l. 101/2019, consultare <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>.

²⁴² Art. 1 della proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM (2021), 762 final.

²⁴³ Art. 2 della proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM (2021), 762 final.

digitale sulla attività lavorativa del *gig worker*. La presunzione opera alla contemporanea presenza di almeno due delle seguenti cinque condizioni: la piattaforma digitale determina unilateralmente il compenso; la piattaforma digitale impone al lavoratore l'adozione di specifici comportamenti circa, ad es., l'abbigliamento e il rapporto con il cliente; la piattaforma digitale controlla l'esecuzione del lavoro o verifica la qualità dei risultati del lavoro anche con mezzi elettronici; interferisce con la organizzazione del lavoratore, limitando, anche tramite sanzioni, l'autonomia organizzativa dello stesso per quanto riguarda, ad esempio, la libertà di individuare i tempi di lavoro o i periodi di assenza dalla sede lavorativa; la piattaforma limita la possibilità, per il lavoratore, di acquisire clientela o di lavorare per più committenti²⁴⁴. Come specificato all'art. 5 della direttiva in esame, si tratta di una presunzione che ammette la prova contraria, il cui onere grava sulla piattaforma digitale, che dovrà dimostrare la natura autonoma del rapporto di lavoro riqualificato; mentre, nel caso in cui a contestare la qualificazione del rapporto, rivendicandone la natura autonoma, dovesse essere il lavoratore, la piattaforma digitale dovrà comunque fornire elementi utili a sostegno della tesi.

L'altra grande novità è introdotta dall'art. 6 e riguarda gli algoritmi. Mentre proseguono le discussioni a Bruxelles sul regolamento europeo sull'intelligenza artificiale²⁴⁵, questa direttiva fa tesoro di quel testo chiedendo alle piattaforme maggior trasparenza. Tale articolo stabilisce che *«This provision requires digital labour platforms to inform platform workers of the use and key features of automated monitoring systems – which are used to monitor, supervise or evaluate the work performance of platform workers through electronic means – and automated decision-making systems – which are used to take or support decisions that*

²⁴⁴ F. CAPPONI, *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44.

²⁴⁵ V. TIANI, *La bozza di un regolamento europeo sull'intelligenza artificiale lascia ancora molti interrogativi*, 2021. Consultabile su <https://www.wired.it/attualita/tech/2021/05/06/intelligenza-artificiale-europa-regolamento-domande/>.

*significantly affect platform workers' working conditions*²⁴⁶». Si dovrà quindi indicare ai lavoratori sia quando viene usato un sistema algoritmico che prevede il monitoraggio automatico delle loro *performance*, sia quando ne viene utilizzato uno per assumere decisioni che abbiano un impatto sulle condizioni del lavoratore. Tali informazioni dovranno essere presentate al massimo il primo giorno di lavoro in formato chiaro, conciso, univoco e trasparente, in modo che siano facilmente comprensibili dal lavoratore²⁴⁷. La previsione normativa stabilisce, inoltre, che non potranno essere utilizzati i dati personali del lavoratore come ad esempio «*data on private conversations, on the health, psychological or emotional state of the platform worker and any data while the platform worker is not offering or performing platform work*»²⁴⁸.

La Commissione chiede dunque agli Stati membri di legiferare in modo che le piattaforme controllino regolarmente l'impatto delle decisioni automatizzate. L'art. 7 specifica, però, che questo controllo dovrà essere fatto da personale con le necessarie competenze e autorità e dovrà essere protetto da eventuali conseguenze negative nel caso in cui provvederà all'annullamento delle decisioni automatizzate. Il lavoratore, in base all'art. 8 della proposta di direttiva, potrà a sua volta chiedere a uno di questi addetti le motivazioni che si celano dietro una decisione dell'algoritmo, tali motivazioni dovranno essere presentate in modo ufficiale; in tal modo il lavoratore potrà presentare opposizione e l'azienda dovrà replicare entro sette giorni.

I lavoratori potranno anche essere rappresentati in sede giudiziaria da associazioni, sia autonomamente che in forma collettiva, secondo quanto stabilito dall'articolo 14. Le piattaforme, in base all'articolo successivo, dovranno mettere a disposizione dei lavoratori degli strumenti per

²⁴⁶ Art. 6 della proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM (2021) 762 final.

²⁴⁷ V. TIANI, *Cosa dice la proposta di legge europea per i lavoratori della gig economy*, 2021. Consultabile su <https://www.wired.it/article/lavoro-proposta-europa-gig-economy/>.

²⁴⁸ Art. 6 della proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM (2021) 762 final.

comunicare tra loro e con i propri rappresentanti con la garanzia che tali comunicazioni non vengano monitorate.

La Commissione prende in esame anche un altro tema: quello dei lavoratori autonomi. Difatti ha pubblicato, oltre alla proposta di direttiva che darà indicazioni sul come classificare correttamente i *gig worker*, anche una consultazione pubblica²⁴⁹ che ha come obiettivo quello di aggiornare le regole intorno alla concorrenza e ai lavoratori autonomi. L'idea è, appunto, quella di rivedere i casi in cui questi ultimi vengano assunti in blocco da terzi e, essendo considerati come ditte individuali in regime di concorrenza, sono costretti a ritrovarsi impossibilitati nel poter organizzarsi, anche collettivamente, per chiedere condizioni migliori. I lavoratori autonomi sono, in linea di principio, considerati "imprese" e rischiano di violare l'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE) se negoziano collettivamente le loro commissioni e altre condizioni commerciali²⁵⁰. La Commissione si chiede dunque se non sia il caso di fornire maggior chiarezza a beneficio di questo tipo di lavoratori autonomi.

La direttiva e, nello specifico, le disposizioni in commento sono state accolte con entusiasmo sia dal mondo delle associazioni di rappresentanza che da quello accademico, ma non sono mancate voci che hanno espresso alcune perplessità²⁵¹. Ad esempio, secondo un progetto della *Oxford Internet Institute*²⁵², la semplice previsione di una presunzione di subordinazione al ricorrere di determinate circostanze può rivelarsi scarsamente efficace rispetto al miglioramento delle condizioni lavorative dei *platform workers*, data la capacità delle piattaforme digitali di modificare ed adattare molto velocemente i propri modelli organizzativi

²⁴⁹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620.

²⁵⁰ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620.

²⁵¹ F. CAPPONI, *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44.

²⁵² Per maggiori dettagli consultare <https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/>.

proprio al fine di evitare la riqualificazione del rapporto di lavoro in forza delle legislazioni dei Paesi in cui operano²⁵³.

Secondo tale progetto vi è anche il rischio che non tutti i lavoratori vengano riqualificati e potrebbero, quindi, essere considerati genuinamente autonomi.

In ogni caso, una volta approvata la direttiva, spetterà ai singoli Paesi Membri individuare le misure più efficaci per garantire le tutele minime richieste per tutti i *gig workers*.

5. *Algorithmic management* e *black boxes*: l'organizzazione del lavoro tramite agenti non umani e il loro funzionamento "opaco".

La tecnologia sta cambiando le modalità attraverso le quali le imprese gestiscono il personale. Difatti, decisioni che un tempo venivano assunte direttamente dagli esseri umani sono oggi, sempre più spesso, delegate a *managers* digitali²⁵⁴.

Il fenomeno, ribattezzato *algorithmic management*, consiste nel delegare, in tutto o in parte, decisioni relative all'organizzazione della forza lavoro ad agenti non umani capaci di migliorare la produttività ottimizzando processi e risorse²⁵⁵. L'espressione è stata inizialmente coniata con riferimento al lavoro tramite piattaforma²⁵⁶, in cui il fenomeno ha trovato la sua applicazione forse più totalizzante²⁵⁷. Ma in ogni caso, l'*algorithmic management* costituisce una realtà consolidata in molti settori già da

²⁵³ E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *ADL*, 2019, n. 1, 165.

²⁵⁴ RESEARCH GROUP ON THE REGULATION OF DIGITAL ECONOMY, *Technical aspects of Artificial Intelligence: an understanding from an Intellectual Property Law Perspective*, in *Max Planck Institute for Innovation Competition Research Paper*, n. 13/2019.

²⁵⁵ A. MATEESCU, A. NGUYEN, *Algorithmic Management in the workplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019.

²⁵⁶ M.K LEE, D. KUSBITM, E. METSKY, L. DABBISH, *Working with machines: the impact of algorithmic data-driven management on human workers*, in *Proceedings of CHI*, 2015.

²⁵⁷ A. MATEESCU, A. NGUYEN, *Algorithmic Management in the workplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019.

anni²⁵⁸. Dalla logistica ai servizi, numerosi datori di lavoro hanno infatti iniziato a spogliarsi dell'esercizio completamente umano dei propri poteri, demandandolo a macchine più o meno intelligenti²⁵⁹.

I dati raccolti tramite pratiche di *workforce analytics*²⁶⁰ fungono da carburante per rifornire il serbatoio degli strumenti di *algorithmic management*, capaci di assumere decisioni automatizzate che impattano sulla forza lavoro²⁶¹. Anche grazie ai progressi compiuti negli ultimi anni nel campo dell'Intelligenza Artificiale, processi come la selezione del personale, l'assegnazione di incarichi e turni e la fase di formazione dei dipendenti possono già essere delegate a decisori algoritmici²⁶². La tecnologia non è, dunque, utilizzata soltanto per sorvegliare in modo pervasivo i lavoratori; gli imprenditori fanno di essa ampio ricorso anche per dirigere la prestazione del dipendente e, eventualmente, sanzionarlo in caso di disobbedienza agli ordini²⁶³.

Fermi i potenziali vantaggi in termini di maggiore produttività del lavoro, il ricorso all' *algorithmic management* è spesso giustificato dalla convinzione che il decisore algoritmico possa essere più imparziale e oggettivo al datore di lavoro umano²⁶⁴. Nonostante il grado di accuratezza di questi strumenti sia sempre maggiore, esistono numerose evidenze di come i decisori algoritmici siano anch'essi fallibili. Innanzitutto, come introdotto nei paragrafi precedenti, i dati utilizzati dal modello algoritmico possono incorporare pregiudizi già radicati nella società. In secondo luogo,

²⁵⁸ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

²⁵⁹ J. DZIEZA, *How hard will the robots make us work?*, in *The Verge*, 2020 consultabile su <https://www.theverge.com/2020/2/27/21155254/automation-robots-unemployment-jobs-vs-human-google-amazon>.

²⁶⁰ E. DAGNINO, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in LLI, vol.3 n.1, 2017.

²⁶¹ A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, in Laterza, 2020.

²⁶² V. DE STEFANO, *"Negotiating the Algorithmic": Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, in CLLL & PJ, vol.41 n.1, 2019.

²⁶³ A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, in Laterza, 2020.

²⁶⁴ Secondo un report di *Future Workplace* e *Oracle*, "L'82% dei lavoratori ritiene che i robot possano supportare la propria carriera meglio di quanto possa fare una persona.", in <https://www.oracle.com/it/human-capital-management/ai-at-work/>.

poiché è sempre necessario un *input* umano nel momento in cui si costruisce l'architettura di un modello decisionale automatizzato, l'algoritmo potrebbe essere vittima di pregiudizi insiti nell'intima soggettività del suo programmatore²⁶⁵. In questo modo, il modello così costruito andrebbe a replicare tale errore potenzialmente all'infinito. Nei paragrafi precedenti si è già trattato il tema dei rischi, qui si cerca di adottare una prospettiva più generale e di allargare il campo oltre gli strumenti di *algorithmic management*. Si sta facendo riferimento al fenomeno cosiddetto *black boxes*, scatole nere dal funzionamento opaco²⁶⁶. Le problematiche di scarsa trasparenza sorgono perché il destinatario di una decisione basata su algoritmi non ha, come già ricordato, cognizione alcuna di come e perché il sistema sia giunto ad una determinata conclusione. La percentuale di opacità di queste scatole nere viene ulteriormente incrementata dal fatto che gli stessi dati utilizzati come *input* della decisione sono spesso sconosciuti al suo destinatario²⁶⁷.

La trasparenza di questi processi decisionali incontra tre tipologie di ostacoli²⁶⁸.

Il primo è di natura legale²⁶⁹ e fa riferimento alla circostanza che gli strumenti utili a implementare un processo decisionale automatizzato dovrebbero essere protetti da doveri di riservatezza e segreto incombenti sui dipendenti che li sviluppano o ne conoscono il funzionamento, oppure da diritti di proprietà intellettuale²⁷⁰. In particolare, gli algoritmi che implementano decisioni organizzative sono spesso coperti da segreti commerciali, strumentali a garantire agli imprenditori un vantaggio

²⁶⁵ P. HACKER, *Teaching fairness to artificial intelligence: existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law*, in *55 Common Market Law Review* 1143-1186, 2018.

²⁶⁶ F. PASQUALE, *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Controls Money and Information*, in Harvard University Press, 2016.

²⁶⁷ J. BURREL, *How the machine "thinks": Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, n.1, 2016.

²⁶⁸ *Ibidem*.

²⁶⁹ *Ibidem*.

²⁷⁰ A. DROŽDŽ, *Protection of Natural Persons with Regard to Automated Individual Decision Making in the GDPR*, Kluwer Law International, 2020.

competitivo sul mercato²⁷¹. Il risultato, però, è che l'esercizio di tali diritti da parte dei loro titolari rende oscuro ai terzi il funzionamento degli algoritmi.

Il secondo ostacolo è di natura tecnica e può essere definito «*analfabetismo informatico*»²⁷². Non solo scrivere, ma anche leggere il codice di un algoritmo richiede competenze altamente specialistiche che, allo stato attuale, sono possedute soltanto da esperti.

Il terzo ostacolo è anch'esso di natura tecnica, al pari del secondo, ma riguarda gli algoritmi di *machine learning*, ovvero quelli dotati di capacità di auto apprendimento²⁷³. Essi raggiungono una complessità tale da poter risultare incomprensibili o inspiegabili ad una mente umana²⁷⁴.

In ragione di queste plurime opacità, i lavoratori restano perlopiù all'oscuro delle modalità con cui gli algoritmi assumono decisioni che impattano sulla esecuzione della loro prestazione. L'osservatore si trova dunque di fronte ad uno scenario in cui gli algoritmi dirigono la prestazione dei lavoratori con decisioni dal carattere per loro opaco, così creando nuove asimmetrie informative nella relazione già sbilanciata che lega le parti di un rapporto di lavoro²⁷⁵.

Occorre però sottolineare come anche gli imprenditori potrebbero essere esposti a rischi di incompletezza informativa²⁷⁶. Dal punto di vista legale, non essendo proprietari dei codici algoritmici utili a gestire le proprie risorse umane, potrebbero non avere accesso a questi ultimi in quanto ne hanno solo l'uso. Dal punto di vista tecnico, invece, gli imprenditori potrebbero non conoscere la chiave per aprire la scatola nera di algoritmi troppo intelligenti. Quindi, in altre parole, non solo i lavoratori, ma anche

²⁷¹ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

²⁷² J. BURREL, *How the machine "thinks": Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, n.1, 2016.

²⁷³ *Ibidem*.

²⁷⁴ R.V. YAMPOLSKIY, *Unexplainability and Incomprehensibility of Artificial Intelligence*, 2019, consultabile su <https://arxiv.org/abs/1907.03869>.

²⁷⁵ M. OTTO, *Workforce Analytics v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal* 40, n.3, 2019.

²⁷⁶ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

gli imprenditori potrebbero restare vittime di quello che rischierebbe di tramutarsi in un regime di tecnocrazia algoritmica²⁷⁷.

Tuttavia, a differenza dei lavoratori, gli imprenditori restano liberi di decidere se ricorrere agli strumenti di *algorithmic management*, divenendo così responsabili di questa scelta nei confronti della propria forza lavoro. Fondamentalmente, l'avvento di tali nuove tecnologie dotate di IA è idoneo a rendere più pervasivo il potere di controllo, accrescendo quindi le occasioni per esercitare quello disciplinare e dando peraltro vita a nuove forme di eterodirezione invasive tanto quanto quelle tradizionali²⁷⁸. Ciò, in linea di principio, richiederebbe dunque un aggiornamento della disciplina giuslavoristica²⁷⁹.

Sembra quindi utile domandarsi se il diritto italiano posseda già anticorpi regolativi idonei a impedire eventuali abusi delle prerogative datoriali²⁸⁰.

5.1. Le discipline degli oneri probatori e dei poteri istruttori del giudice del lavoro contro l'opacità delle decisioni assunte tramite algoritmo.

Esaurita questa prima analisi, è tempo di volgere lo sguardo al diritto del lavoro nazionale e di chiedersi se la disciplina degli oneri della prova nel diritto del lavoro, unitamente a quella dei poteri istruttori attribuite al giudice dall'art. 421 c.p.c., siano idonee a ridurre i rischi sottesi all'opacità decisionale degli strumenti di *algorithmic management*²⁸¹.

Risulta essere necessario, prima di rispondere al quesito, procedere ad un breve inquadramento teorico-normativo degli istituti in esame²⁸².

²⁷⁷ G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, da *Politica del Diritto*, 1986.

²⁷⁸ J. ADAMS-PRASSL, *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Common Market Law Review*, 41, 1, 2019.

²⁷⁹ *Ibidem*.

²⁸⁰ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLI* vol.6, n.2, 2020.

²⁸¹ *Ibidem*.

²⁸² La dottrina sul tema dell'onere della prova è sterminata. In generale, si consideri M. TARUFFO, *La prova nel processo civile*, ed. Giuffrè, Milano, 2012. Nel diritto del lavoro, si rinvia agli studi monografici di A. VALLEBONA, *L'onere della prova nel*

Come noto, nel sistema processuale italiano, il giudice non può limitarsi a pronunciare un *non liquet*, ovvero un rinvio ad altro giudice, in caso di mancato convincimento sui fatti di causa. Piuttosto, egli deve comunque decidere nel merito ammettendo il proprio dubbio e dichiarando, a norma dell'art. 2697 c.c., la soccombenza della parte che sopporta il rischio dell'incertezza della prova del fatto rimasto indimostrato al termine dell'istruttoria²⁸³.

L'art. 2697 c.c. è quindi una disposizione che ripartisce, tra le parti del processo, il rischio di subire le conseguenze negative della mancata dimostrazione dei fatti²⁸⁴. L'attore soccombe, dunque, se non dimostra l'esistenza del fatto costitutivo oggetto della sua pretesa. Sarà, invece, il convenuto a soccombere qualora egli non dimostri un fatto impeditivo, modificativo o estintivo della pretesa attorea, a fronte della prova del fatto costitutivo²⁸⁵.

Tuttavia, l'articolo in questione non stabilisce quali siano i fatti giuridicamente rilevanti in relazione al caso concreto. Essi sono invece determinati dalla norma sostanziale che individua, in relazione a ciascuna fattispecie, quali sono i suoi fatti costitutivi e quali quelli impeditivi, modificativi o estintivi della stessa²⁸⁶. La regola in questione costituisce dunque un ponte di collegamento tra processo e diritto sostanziale²⁸⁷ poiché funziona come norma di rinvio alla fattispecie oggetto del contendere, che determina la distribuzione degli oneri della prova tra attore e convenuto²⁸⁸.

Suddetta regola subisce delle deroghe idonee a modificare la distribuzione originaria degli oneri della prova tra le parti nei casi in cui prendono parte

diritto del lavoro, Cedam, 1988 e F. DE MICHIEL, *Questioni l'onere della prova nel diritto del lavoro*, Cedam, 2019.

²⁸³ L. P. COMOGLIO, *Le prove civili*, UTET, 2010.

²⁸⁴ E.T. LIEBMAN, *Manuale di diritto processuale civile*, II, Giuffrè, 1981.

²⁸⁵ M. TARUFFO, *La prova nel processo civile*, ed. Giuffrè, Milano, 2012.

²⁸⁶ L. P. COMOGLIO, *Le prove civili*, UTET, 2010.

²⁸⁷ A. VALLEBONA, *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Cedam, 1988.

²⁸⁸ M. TARUFFO, voce *Onere della prova [dir. Proc. civ.]*, in *Enc. Treccani Online*, 2017, consultabile su https://www.treccani.it/enciclopedia/onere-della-prova-dir-proc-civ_%28Diritto-on-line%29/.

al processo soggetti che, come il lavoratore, sono considerati a vario titolo “deboli” da parte dell'ordinamento²⁸⁹.

La modificazione degli oneri della prova, anche nel diritto del lavoro, può essere distinta, a seconda della fonte, in due principali categorie²⁹⁰. Nella maggior parte dei casi, le variazioni provengono dal legislatore; egli modifica la ripartizione del rischio di soccombenza tra le parti attraverso diverse tecniche, quali l'integrale sostituzione della disciplina sostanziale, l'inversione dell'onere della prova o l'introduzione di una presunzione legale relativa²⁹¹. In altri casi, la distribuzione originaria del carico probatorio è manipolata dal giudice che interviene direttamente nel processo favorendo la parte legalmente onerata di fornire la prova, quando incontra difficoltà nel dimostrare il fatto²⁹².

Ciò premesso, il quadro normativo, nel processo del lavoro, è arricchito dall'art. 421 c.p.c. che attribuisce al giudice ampi poteri istruttori che gli consentono di disporre d'ufficio di ogni mezzo di prova, anche al di fuori dei limiti previsti dal Codice civile²⁹³.

Venendo ai limiti all'utilizzazione di tali poteri, è ormai opinione consolidata in giurisprudenza, che essi debbano essere esercitati nell'ambito dei fatti allegati dalle parti²⁹⁴ e, in particolare, dei fatti principali. È però discusso in dottrina se tale limite abbia ad oggetto anche i fatti secondari, che secondo alcuni potrebbero essere «*posti a fondamento della decisione in quanto provati anche se non specificamente allegati*»²⁹⁵. Appurato ciò, il combinato disposto dell'onere di allegazione dei fatti e deduzione dei mezzi di prova in capo alle parti e dell'attribuzione dei poteri istruttori al giudice del lavoro determina, dunque, un processo soltanto a

²⁸⁹ M. TARUFFO, *La semplice verità*, Laterza, 2009.

²⁹⁰ *Ibidem*.

²⁹¹ In generale, M. TARUFFO, *La semplice verità*, Laterza, 2009; A. VALLEBONA, *L'inversione dell'onere della prova nel diritto del lavoro*, RTDPC, 1992.

²⁹² *Ibidem*.

²⁹³ M. TARUFFO, *La prova nel processo civile*, ed. Giuffrè, Milano, 2012.

²⁹⁴ D. BORGHESI, L. DE ANGELIS, *Il processo del lavoro e della previdenza*, UTET, 2013.

²⁹⁵ C. PISANI, *Le preclusioni nel rito del lavoro*, Judicium, 2012.

«metodo inquisitorio²⁹⁶», ma «non inquisitorio in senso sostanziale», in quanto l'esercizio dei poteri ufficiosi investirebbe solo il «problema delle modalità di accertamento dei fatti che è logicamente successivo è distinto rispetto a quello dell'introduzione dei fatti nel giudizio²⁹⁷».

Secondo questa lettura, al giudice del lavoro, al pari di quello civile, non sarebbe quindi stato attribuito alcun potere di istruzione primaria, ovvero di ricerca dei fatti e poi, eventualmente, dei mezzi di prova degli stessi, nella realtà extra processuale²⁹⁸. Bensì, secondo la giurisprudenza della Cassazione, resterebbe nella facoltà del giudice del lavoro il solo potere di istruzione secondaria, ovvero quello di disporre ufficiosamente l'acquisizione di prove relative ai fatti già introdotti dalle parti nel processo²⁹⁹.

L'esercizio dei poteri di cui all'art. 421 c.p.c., sebbene limitato alla sola istruzione secondaria, non risulta nemmeno essere discrezionale. Difatti, come precisato dalle Sezioni Unite nel 2004, il giudice è tenuto a esercitarli quando «le risultanze di causa offrano significativi dati di indagine [...], puri in presenza di già verificate si decadenze o preclusioni e pur in assenza di una esplicita richiesta dalle parti in causa³⁰⁰».

Negli ultimi anni la giurisprudenza ha circoscritto ulteriormente l'operatività di tali poteri, anche nell'ambito della stessa istruzione secondaria³⁰¹. L'esercizio di questi ultimi è stato, infatti, limitato ai soli casi in cui l'esplicazione degli stessi sia stata «specificamente sollecitata dalla parte³⁰²», con la precisazione che, il giudice, non potrà utilizzarli per supplire alle carenze probatorie eventualmente riscontrate nel processo, ma solo quando esista già «una pista probatoria rilevabile dal materiale

²⁹⁶ B. CAVALLONE, *In difesa della veriphobia (considerazioni amichevolmente polemiche sul libro recente di Michele Taruffo)*, RDP, 2010.

²⁹⁷ A. VALLEBONA, *Disciplina dell'onere probatorio e disparità sostanziale delle parti del rapporto di lavoro*, ESSPER, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, vol.6, fasc. 3, 2001.

²⁹⁸ P. COMOGLIO, *Nuove Tecnologie e disponibilità della prova*, Giappichelli, 2018.

²⁹⁹ R. BOLOGNESI, *Il Prudente esercizio dei poteri istruttori ufficiosi da parte del giudice del lavoro*, JUDICIUM, 2014.

³⁰⁰ Cass., Sez. Unite 17 giugno 2004, n. 11353.

³⁰¹ L. P. COMOGLIO, *Nuove Tecnologie e disponibilità della prova*, Giappichelli, 2018; C. PISANI, *Le preclusioni nel rito del lavoro*, Judicium, 2012.

³⁰² Cass. 29 dicembre 2014, n. 27431, in *De Jure*.

*processuale acquisito agli atti di causa*³⁰³». In altre parole, essi avrebbero essenzialmente funzione integrativa costituendo soltanto un «*approfondimento, ritenuto indispensabile ai fini del decidere, gli elementi probatori già obiettivamente presenti nella realtà del processo*³⁰⁴».

Fatte queste fondamentali premesse, si tenterà, nelle pagine che seguono, di dimostrare la tesi esposta in apertura di paragrafo, vale a dire se la disciplina degli oneri della prova nel diritto del lavoro e quella dei poteri istruttori attribuiti al giudice siano idonee a ridurre i rischi legati al processo decisionale tramite algoritmo. Nel far ciò, si esamineranno tre tipologie di azioni ricorrenti nella prassi giudiziale giuslavoristica: le azioni fondate sulla violazione di un limite all'esercizio dei poteri datoriali, quelle fondate sulla violazione di un divieto di discriminazione e, infine, le azioni basate sull'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

In riferimento alle prime, Amazon ha sviluppato un sistema di misurazione della produttività degli addetti alla gestione dei propri magazzini³⁰⁵. Il sistema monitora costantemente il tasso di produttività individuale di ciascuna addetto e genera, automaticamente, lettere di ammonimento e di licenziamento, in caso di scarso rendimento, senza alcuna autorizzazione preventiva da parte del *manager* responsabile del dipendente³⁰⁶.

Risulta, dunque, opportuno chiedersi come un caso del genere possa essere gestito in Italia qualora un lavoratore decida di impugnare il recesso. Per semplicità espositiva, si assumerà che i fatti alla base del recesso siano sussistenti e che il licenziamento per scarso rendimento sia stato irrogato nel rispetto delle forme previste dall'ordinamento italiano, ovvero che il

³⁰³ Cass. 9 marzo 2020, n. 6634, in *De Jure*.

³⁰⁴ Cass. 3 ottobre 2017, n. 23039, in *De Jure*.

³⁰⁵ Per maggiori informazioni, <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/bezosisimo-il-lavoro-gestito-dallalgoritmo-limpatto-su-diritti-e-dignita-dei-lavoratori/>.

³⁰⁶ C. LECHER, *How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for 'productivity'*, The Verge, 2019.

datore di lavoro abbia seguito il procedimento di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

Coerentemente con gli scopi dell'analisi, occorre partire dalla ripartizione dei carichi probatori tra le parti. Nel caso della prova della sussistenza di una giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, l'art. 5 della legge n.604/1966 individua nel datore di lavoro il soggetto onerato. In ogni caso, si tenga conto che *«la ripartizione dell'onere probatorio specificamente stabilita dal legislatore corrisponde alla soluzione che comunque deriverebbe dall'applicazione della regola generale dell'art. 2697 c.c. in relazione alla disciplina sostanziale. invero la giustificazione del licenziamento configura sicuramente un fatto costitutivo del legittimo esercizio del potere è così limitato³⁰⁷»*. Ciò comporta che il datore di lavoro, se non vuole soccombere in giudizio, dovrà essere in grado di provare come l'algorithm abbia assunto la decisione di licenziare il dipendente in produttivo. In altre parole, dovrà dimostrare di aver impartito l'ordine di raggiungere un livello di produttività minimo, che il lavoratore sia stato inadempiente e che la sanzione sia proporzionale all'infrazione commessa³⁰⁸.

Tornando al caso e assumendo che il datore di lavoro abbia adempiuto agli obblighi procedurali su di esso incombenti, egli dovrebbe provare che il monitoraggio costante dei dipendenti, per finalità disciplinari, sia stato rispettoso anche nel merito della disciplina *privacy* e di quella dei controlli a distanza³⁰⁹. Per adempiere tale onere, il datore dovrebbe rendere trasparente in giudizio l'intero processo decisionale algoritmico.

Riassumendo, il rischio di soccombenza per la mancata prova del percorso decisionale effettuato dallo strumento di *algorithmic management* ricadrebbe interamente in capo al datore di lavoro. Quindi, nell'ipotesi in

³⁰⁷ A. VALLEBONA, *Disciplina dell'onere probatorio e disparità sostanziale delle parti del rapporto di lavoro*, ESSPER, ADL. Argomenti di diritto del lavoro, vol.6, fasc. 3, 2001.

³⁰⁸ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algorithm*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

³⁰⁹ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algorithm*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

cui non volesse o non potesse, perché tecnicamente difficile o impossibile, svelare in giudizio la verità materiale celata dall' algoritmo, perderebbe la causa contro il dipendente. Al contrario, nel caso in cui decidesse di adempiere all'onere su di esso incombente, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver rispettato tutti i limiti cui la legge subordina il legittimo esercizio del potere disciplinare e di controllo.

La disciplina giuslavoristica, in questo caso, dimostra come ai dipendenti vengano riconosciuti plurimi diritti a ottenere la spiegazione di una specifica decisione datoriale, che deve peraltro essere giustificata e soggetta a un controllo giudiziale successivo, anche quando essa sia stata assunta da uno strumento algoritmico³¹⁰.

Con riferimento agli oneri della prova nelle azioni fondate sulla violazione di un divieto di discriminazione, Amazon aveva iniziato a sviluppare algoritmi utili a scegliere i migliori candidati nei processi di selezione del personale³¹¹. Nel 2015, l'azienda di commercio elettronico statunitense, decideva di abbandonare la sperimentazione dopo aver appreso che l'algoritmo preferiva autonomamente i candidati uomini. L'algoritmo in questione aveva, infatti, utilizzato un campione di dati che segnalava una correlazione statistica positiva tra l'appartenenza al genere maschile e il successo nelle precedenti selezioni. Pertanto, pur essendo stato costruito al fine di non utilizzare direttamente il sesso come criterio selettivo, lo stesso algoritmo era riuscito a rilevare tale informazione dei candidati in maniera indiretta³¹².

Occorre dunque chiedersi come possa essere risolto in Italia un caso in cui una dipendente decida di ricorrere dinanzi a un giudice poiché scartata nel processo di selezione da un algoritmo come quello appena descritto, lamentando una discriminazione di genere. Ai fini di questo esercizio, si assumerà che la disparità di trattamento in questione costituisca una discriminazione indiretta, considerando la classifica stilata dall'algoritmo

³¹⁰ *Ibidem*.

³¹¹ *Ibidem*.

³¹² J. DASTIN, *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, 2018. Consultabile su <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>.

come una «*prassi apparentemente neutra*» ai sensi dell'art. 25, d.lgs. n. 198/2006. Si potrebbe, infatti, parlare di discriminazione diretta soltanto qualora il fattore di rischio costituisca un criterio discrezionale direttamente utilizzato per stilare la classifica tra i candidati. Si parlerà di discriminazione indiretta nei casi in cui, come quello di specie, la disparità di trattamento trovi la sua genesi in un errore storico, derivante dalla selezione del campione, che spinga l'algoritmo ad utilizzare all'infinito criteri apparentemente neutri ma che replichino discriminazioni³¹³.

Si partirà, ancora una volta, dalla ripartizione dei carichi probatori tra le parti. In relazione alle discriminazioni di genere esiste una disposizione normativa di derivazione europea, ovvero l'art. 40 del d.lgs. n. 198/2006, che, in deroga all'art. 2697 c.c., ripartisce il rischio della mancata prova tra le parti³¹⁴. Una disposizione normativa analoga sul piano probatorio è prevista all'art. 28, co.4, d.lgs. n. 150/2011, applicabile alle controversie in materia di discriminazione per fattori di rischio diversi dal sesso. Quindi, le conclusioni che si trarranno, potranno essere applicate a tutti i giudizi in cui un lavoratore lamenti una discriminazione, a prescindere dal fattore di rischio che si assuma violato.

Il modello utilizzato dal legislatore europeo e recepito da quello italiano costituisce, in realtà, un ibrido, da intendere come una «*parziale inversione dell'onere, che determina uno spostamento del rischio di mancata prova sul convenuto al raggiungimento da parte del lavoratore di una prova semipiena della sussistenza della fattispecie discriminatoria dedotta in giudizio*³¹⁵». In particolare, nel caso di discriminazione indiretta, per attivare questo meccanismo di parziale inversione, il lavoratore dovrà fornire prova di tutti i fatti costitutivi della fattispecie, ovvero della disparità di trattamento e del nesso tra questa e la sua causa immediata, vale a dire il criterio o il processo apparentemente neutri, da un lato, e del

³¹³ P. HACKER, *Teaching fairness to artificial intelligence: existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law*, in 55 *Common Market Law Review* 1143-1186, 2018.

³¹⁴ M. PERUZZI, *La Prova del licenziamento ingiustificato e discriminatorio*, Giappichelli, 2018.

³¹⁵ *Ibidem*.

nesso tra la causa immediata e la causa mediata, ovvero il fattore di rischio, dall'altro³¹⁶. L'alleggerimento dell'onere riguarda, quindi, solo il livello di conferma probatoria di questi fatti; il lavoratore sarà dunque onerato di dimostrarli con un grado adeguato di probabilità «*di rigore scientifico tale da rendere già di per sé attendibile l'ipotesi enunciata dal ricorrente, in prevalenza su ogni altra possibile soluzione*», ricorrendo ad esempio alla prova statistica³¹⁷. Solo in presenza di una prova così definita, si sposterebbe poi sulla parte resistente il rischio della mancata prova contraria³¹⁸.

Tornando al caso in esame, la lavoratrice, dovrebbe, dunque, essere in grado di dimostrare, con un grado adeguato di probabilità statistica, non solo la disparità di trattamento e il nesso di causa tra questo e l'utilizzo del modello decisionale, ma anche il nesso di collegamento tra la classifica stilata dallo stesso algoritmo e il genere femminile³¹⁹. Ma, a dir il vero, nella normalità dei casi la stessa non ha nemmeno cognizione del fatto che la selezione può essere stata demandata ad un algoritmo, figurarsi, invece, se possa conoscere della circostanza che la decisione assunta possa essere stata discriminatoria. In questa situazione, il rischio di soccombenza sarebbe dunque ricaduto, in concreto, in capo alla sola ricorrente, che sarebbe rimasta vittima della opacità decisionale algoritmica in ragione della sua incapacità di allegare una prova semipiena della sussistenza dei fatti costitutivi della discriminazione³²⁰.

La situazione di asimmetria informativa appena descritta potrebbe, però, essere attenuata dalle garanzie previste dagli artt. 13, 14 e 15 del GDPR. La candidata avrebbe, difatti, diritto a essere preventivamente informata dell'esistenza di un trattamento automatizzato dei suoi dati da parte di un algoritmo, avendo poi la facoltà di ottenere conferma di ciò a trattamento

³¹⁶ *Ibidem.*

³¹⁷ *Ibidem.*

³¹⁸ Cass. 2 gennaio 2020, n.1, in *De Jure*.

³¹⁹ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

³²⁰ *Ibidem.*

avvenuto, tramite esercizio del diritto di accesso³²¹. Inoltre, avrebbe il diritto a che gli sia fornita una spiegazione generale relativa al funzionamento del sistema e alle conseguenze del trattamento³²².

In ogni caso, tali disposizioni del GDPR non sembrano sufficienti per permettere alla ricorrente di fornire una prova semipiena tale da far scattare il meccanismo di inversione parziale dell'onere.

Pertanto, il combinato disposto della parziale inversione degli oneri della prova e dei diritti di informazione e accesso del GDPR sembra ridurre solo in astratto il rischio per un lavoratore di subire le conseguenze negative dell'opacità decisionale algoritmica.

Arrivati a questo punto, si procederà all'ultima analisi, ovvero quella riguardante gli oneri della prova nelle azioni fondate sull'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

In dottrina e in giurisprudenza³²³ si è già discusso ampiamente del problema qualificatorio che ha riguardato, nel contenzioso italiano, la categoria dei c.d. *riders*. In questa sede, però, sembra opportuno focalizzare l'attenzione sulla dimensione processuale del problema. In particolare, si tenterà di capire se esistano regole idonee ad agevolare l'emersione in giudizio di alcuni elementi caratterizzanti la prestazione dei lavoratori della *gig economy*, che siano eventualmente rimasti celati dietro l'opacità algoritmica³²⁴.

Per svolgere tale analisi, si assumerà che il committente abbia fornito al lavoratore autonomo ricorrente informazioni sufficienti a comprendere il metodo di assegnazione degli incarichi e di monitoraggio della consegna, in adempimento ai doveri informativi previsti dal GDPR, ma che sia

³²¹ *Ibidem*.

³²² P. HACKER, *Teaching fairness to artificial intelligence: existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law*, in *55 Common Market Law Review* 1143-1186, 2018.

³²³ Tribunale Torino 11 aprile 2018, in *De Jure*; Trib. Milano 4 luglio 2018, in *De Jure*; App. Torino 11 gennaio 2019, in *De Jure*; Cass. 24 gennaio 2020, n. 1662, in *De Jure*; Trib. Palermo 24 novembre 2020; N. AMADORE, *Tribunale di Palermo: rider lavoratore subordinato*, in *NT+ Diritto*, 2020.

³²⁴ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLI* vol.6, n.2, 2020.

rimasto silente sulla eventuale esistenza di programmi di valutazione della prestazione e di meccanismi volti a donare il lavoratore in caso di inottemperanza³²⁵. In aggiunta a ciò, si assumerà che il ricorrente condivide con i propri colleghi un particolare “sentore”, ossia che questi sistemi esistano ma siano nascosti da un algoritmo non trasparente che dirige la loro prestazione come se fossero dipendenti.

Come ormai consuetudine, l'analisi partirà dalla ripartizione degli oneri della prova tra le parti. I fatti costitutivi della subordinazione dovranno tutti essere allegati e dimostrati dal ricorrente *ex art.* 2697 c.c., in assenza di meccanismi legali di modificazione degli oneri della prova³²⁶. Si assumerà, in questa analisi, che le circostanze fattuali allegate dal ricorrente, se dimostrate, potranno essere decisive ai fini dell'accoglimento di una domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro³²⁷.

Il primo quesito da porsi è se sia tecnicamente ipotizzabile una inversione di questo onere da parte del giudice, che lo ribalti in capo al committente, ovvero in capo alla parte più prossima la fonte della prova e per cui la dimostrazione del fatto sarebbe più semplice³²⁸. La risposta positiva a questo quesito presterebbe però il fianco a plurime critiche³²⁹. Innanzitutto, se fossero davvero ammesse eccezioni giurisprudenziali alla regola dell'onere della prova, non si spiegherebbero i numerosi casi in cui il legislatore abbia deciso di modificare espressamente la ripartizione dei carichi probatori tra le parti derivante dall'applicazione dell'art. 2697 c.c.³³⁰. Oltremodo, occorre sempre considerare che queste modificazioni giurisprudenziali potrebbero comportare una lesione del principio del contraddittorio poiché esse vengono normalmente disposte dal giudice

³²⁵ *Ibidem.*

³²⁶ A. VALLEBONA, *L'inversione dell'onere della prova nel diritto del lavoro*, in RTDPC, 1992.

³²⁷ M. NOVELLA, *Il rider non è un lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in LLI, vol.5, n.1, 2019.

³²⁸ B. CARUSO, *Tutela giurisdizionale, onere della prova, equità processuale. una ricerca sul diritto del lavoro nel processo*, in RGL, 1982.

³²⁹ M. TARUFFO, *La semplice verità*, Laterza, 2009.

³³⁰ *Ibidem.*

solo a posteriori, vale a dire in sede di decisione della controversia, con evidente impossibilità per le parti di predisporre adeguatamente le proprie strategie processuali e probatorie prima e durante il processo³³¹.

Fermi queste considerazioni generali sulla legittimità di manipolazioni giurisprudenziali degli oneri della prova, va aggiunto che, nel processo del lavoro, esiste già uno strumento alternativo utile a ribilanciare nel processo un eventuale squilibrio delle parti nell'accesso alla prova. Si sta facendo riferimento ai poteri istruttori attribuiti al giudice dall'art. 421 c.p.c.³³². Suddetta soluzione, a differenza della precedente, impedisce il rischio di condannare alla soccombenza una parte per non essere riuscita a dimostrare circostanze che potrebbero poi anche rivelarsi false³³³.

Ancor prima di optare per un'inversione giurisprudenziale dell'onere della prova, sembra utile domandarsi come il lavoratore, eventualmente mediante l'ausilio del giudice che decida di esercitare i propri poteri istruttori, possa dimostrare un fatto estraneo alle sue conoscenze, comunque da lui allegato, che si consideri decisivo ai fini della dimostrazione della subordinazione³³⁴.

Primo strumento utile potrebbe essere l'assunzione della prova testimoniale³³⁵. Nel caso di specie, il lavoratore potrebbe servirsi della testimonianza dei suoi colleghi che potrebbero infatti confermare il “sentore” che l'algoritmo valuta e sanziona i lavoratori, ma tali

³³¹ *Ibidem*.

³³² Situazione che, peraltro, è stata considerata giuridicamente rilevante, seppur in riferimento alla compensazione delle spese processuali, anche dalla stessa C. cost. 19 aprile 2018, n.77, in *De Jure*, secondo cui La circostanza « *che lavoratore, per tutela di suoi diritti, debba talora promuovere un giudizio senza poter conoscere elementi di fatto, rilevanti e decisivi, che sono nella disponibilità del solo datore di lavoro, costituisce elemento valutabile dal giudice della controversia al fine di riscontrare, o no, una situazione di assoluta incertezza in ordine a questioni di fatto in ipotesi riconducibili alle “gravi ed eccezionali ragioni” che consentono al giudice la compensazione delle spese di lite*».

³³³ M. TARUFFO, *La semplice verità*, Laterza, 2009.

³³⁴ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

³³⁵ Tale strumento probatorio è puntualmente disciplinato dal legislatore civilistico, attraverso una serie di norme sostanziali, contenute nel Codice civile (cfr. artt. 2721-2726 c.c.), e processuali, contenute nel codice di rito (cfr. artt. 244-257 c.p.c.).

dichiarazioni non costituirebbero, comunque, prova diretta. Potrebbero, perlopiù, considerarsi indizi dei fatti principali allegati da lavoratore³³⁶.

Una prova testimoniale diretta si potrebbe avere chiamando a testimoniare individui non affetti dai problemi di opacità algoritmica, ossia gli sviluppatori dello strumento di *algorithmic management* o, in alternativa, coloro che ne conoscano il funzionamento. Pertanto, soprattutto nel caso in cui il ricorrente abbia formulato apposita istanza fornendo informazioni utili per determinare l'identità delle persone da interrogare, il giudice potrebbe acquisire la conoscenza delle generalità dei dipendenti del committente che conoscano il funzionamento dell'algoritmo in sede di interrogatorio libero della parte resistente ai sensi dell'art. 420 c.p.c., per poi ordinarne la comparizione esercitando i propri poteri istruttori *ex art.* 421 c.p.c.³³⁷. Allo stesso modo, il giudice potrebbe chiamare a testimoniare quelle persone i cui nomi e cognomi già emergono dagli atti del processo³³⁸.

In questo modo, il giudice riuscirebbe ad assumere la testimonianza degli unici soggetti in possesso di conoscenze utili a confermare o scoprire fatti che, altrimenti, resterebbero coperti da segreti legali³³⁹ o tecnici³⁴⁰.

Esiste, peraltro, una soluzione alternativa a quella della prova testimoniale, ovvero quella della consulenza tecnica³⁴¹.

Sebbene questa costituisca un atto processuale di ausilio all'attività del giudice nella valutazione di fatti e prove già acquisite al processo, la giurisprudenza e poi la dottrina hanno riconosciuto, già da tempo, come questa possa assumere il ruolo di fonte di prova di circostanze rilevanti per la decisione della controversia quando sia necessario un accertamento diretto di fatti di natura tecnica che non possano essere altrimenti provati ai

³³⁶ Trib. Padova 16 luglio 2019, in *De Jure*.

³³⁷ C. MANDRIOLI, *Diritto processuale civile, II*, Giappichelli, 2009.

³³⁸ R. DEL PUNTA, *Onere della prova e potere istruttorio del giudice: l'instabile equilibrio fra principio dispositivo e principio inquisitorio*, in *Problemi attuali sul processo del lavoro*, Giuffrè, 2006.

³³⁹ Cass. 13 luglio 2016, n. 14305, in *De Jure*.

³⁴⁰ Trib. Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, 27 maggio 2020.

³⁴¹ Per un esempio di consulenza tecnica volta a ricostruire le funzionalità di un algoritmo, Trib. Milano 1° agosto 2016, in *De Jure*.

sensi dell'art. 2697 c.c.³⁴². In questi casi, il giudice, su istanza di parte o d'ufficio, può, difatti, «*affidare al consulente non solo l'incarico di valutare i fatti accertati, ma anche quello di accertare i fatti medesimi, ponendosi pertanto la consulenza come fonte oggettiva di prova*³⁴³». In realtà, occorre precisare che la fonte di prova non sarebbe tanto la consulenza in sé e per sé, quanto l'ispezione³⁴⁴ o l'esperimento giudiziale³⁴⁵, che sono nella prassi affidati dal giudice al consulente, il quale avrà poi il compito di valutarne le risultanze³⁴⁶.

Questa tipologia di consulenza assume i connotati di un mezzo di ricerca di fatti e prove che, nel caso in esame, dovrebbe essere utilizzato dal giudice del lavoro per accertare l'esistenza di programmi di valutazione della prestazione e di meccanismi utili a sanzionare il lavoratore in caso di inottemperanza³⁴⁷.

Esperita la fase della consulenza tecnica, così intesa, si potrebbero creare due diverse risoluzioni del caso oggetto di analisi. Nella prima, il consulente potrebbe accertare che vi sia stato effettivo esercizio di poteri datoriali da parte del committente apparente, ottenendo dunque conferma diretta del fatto costitutivo della fattispecie oggetto del contendere. Nella seconda, potrebbe risultare impossibile, per lo stesso consulente, ottenere prova diretta di questo fatto. Potrebbe, però, essere tecnicamente fattibile fornire al giudice prova di fatti secondari come, ad esempio, l'idoneità generale di un determinato algoritmo a eterodirigere un lavoratore, senza

³⁴² L. P. COMOGLIO, *Le prove civili*, UTET, 2010.

³⁴³ Cass. 26 febbraio, 2013, n. 4792, in *De Jure*.

³⁴⁴ Ovvero «*lo strumento col quale si acquisisce l'efficacia probatoria di cose, luoghi o corpi di persone, ossia di oggetti che, non essendo acquisibili al processo come documenti, possono essere soltanto essere fatti materia di osservazione, sì da poter acquisire al processo il risultato di tale osservazione*», C. MANDRIOLI, *Diritto processuale civile, II*, Giappichelli, 2009.

³⁴⁵ ovvero lo strumento col quale il giudice, «*anziché limitarsi ad osservare cose, luoghi, o persone, nella loro essenza statica, determini su quei luoghi, o con riferimento a quelle cose o persone, la riproduzione dinamica di un determinato fatto, allo scopo di accertare se quel fatto sia o possa essersi verificato in un determinato modo*», C. MANDRIOLI, *Diritto processuale civile, II*, Giappichelli, 2009.

³⁴⁶ L. DITTRICH, *La ricerca della verità nel processo civile: profili evolutivi in tema di prova testimoniale, consulenza tecnica e fatto notorio*, in RDP, vol.1, 2011.

³⁴⁷ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

però ottenere la prova del fatto principale, vale a dire che il potere direttivo sia stato concretamente esercitato nei confronti del ricorrente³⁴⁸. In quest'ultimo caso, il giudice potrà dunque accogliere la domanda del lavoratore, ma solo ove ritenga che i fatti secondari dimostrati, da soli o insieme ad altri già emersi nel processo, costituiscano una presunzione grave, precisa e concordante del fatto principale ignorato, che verrebbe quindi provato solo indirettamente, ai sensi dell'art. 2729 c.c.³⁴⁹.

Concludendo, nelle azioni fondate sull' accertamento della natura subordinata del rapporto, il rischio di subire le conseguenze negative degli strumenti algoritmici ricade interamente sul lavoratore poiché egli potrebbe essere incapace di dimostrare i fatti costitutivi della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.. Nonostante questo, l'esercizio dei poteri istruttori da parte del giudice del lavoro potrebbe limitare l'operatività della regola di giudizio dell'onere della prova, facilitando la dimostrazione dei fatti posti alla base della domanda di accertamento della subordinazione proposta dal lavoratore.

5.2. La trasparenza del decisore algoritmico: funzione anti-epistemica ed epistemica delle regole in materia di onere della prova e di poteri istruttori del giudice del lavoro.

L'analisi eseguita nel paragrafo precedente ha dimostrato come le regole che allocano l'onere della prova in capo al datore di lavoro e quelle che attribuiscono al giudice del lavoro ampi poteri istruttori siano funzionali a far emergere nel processo se e come una determinata decisione datoriale sia stata assunta mediante algoritmi.

Esse operano, però, con due meccanismi opposti e valutate come mezzo per raggiungere il fine di accertare la verità nel processo³⁵⁰.

³⁴⁸ *Ibidem*.

³⁴⁹ M. TARUFFO, *Presunzioni, inversioni, prova del fatto*, in RTDPC, 1992.

³⁵⁰ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

Le regole in materia di onere della prova sono infatti «*anti epistemiche*³⁵¹», poiché ammettono che, quando un fatto resti indimostrato al termine dell'istruttoria, la decisione di una controversia venga potenzialmente «*fondata su un enunciato falso*³⁵²». In ogni caso, la parte onerata di provare un determinato fatto ha interesse a dimostrarlo in giudizio se non vuole soccombere. Quindi, quelle regole che invertono la normale distribuzione degli oneri della prova, addossandogli in capo al datore di lavoro, producono l'effetto di aumentare, in modo implicito, la trasparenza decisionale dei decisori algoritmici³⁵³. Difatti, un datore di lavoro razionale non affiderà mai a un algoritmo indecifrabile il compito di dirigere i propri dipendenti, in quanto consapevole del rischio di soccombenza. In altre parole, l'inversione degli oneri della prova costituisce un meccanismo legale utile a scoraggiare l'uso di algoritmi opachi.

Al contrario, le regole che attribuiscono al giudice del lavoro ampi poteri istruttori «*corrispondono ad una necessità epistemica, trattandosi di strumenti finalizzati a conseguire lo scopo dell'accertamento della verità*³⁵⁴». Pertanto, anche in questo caso, si avrebbe come effetto l'aumento della trasparenza decisionale degli strumenti di *algorithmic management*. Infatti, un datore di lavoro razionale saprebbe di non potersi nascondere, in giudizio, dietro asimmetrie informative prodotte dagli algoritmi poiché il giudice potrebbe acquisire anche ufficiosamente le prove necessarie per dimostrare fatti fondanti la pretesa di un lavoratore che lamenti la lesione di un qualunque diritto.

Ad ogni modo, occorre tenere in considerazione gli orientamenti abbastanza restrittivi della giurisprudenza. Come anticipato, infatti, la possibilità di esercizio di questi poteri è stata circoscritta alla sola

³⁵¹ B. CAVALLONE, *In difesa della veriphobia (considerazioni amichevolmente polemiche sul libro recente di Michele Taruffo)*, RDP, 2010.

³⁵² M. TARUFFO, *La semplice verità*, Laterza, 2009.

³⁵³ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

³⁵⁴ M. TARUFFO, *La semplice verità*, Laterza, 2009.

istruzione secondaria. Inoltre, il loro utilizzo è stato ulteriormente limitato ai soli casi in cui esista già un principio di prova del fatto, questo implica che i poteri istruttori del giudice non potrebbero essere utilizzati per colmare vere e proprie lacune probatorie delle parti.

Le limitazioni giurisprudenziali appena ricordate potrebbero, però, essere in parte ripensate³⁵⁵. Infatti, L'avvento delle nuove tecnologie potrebbe essere funzionale a mettere in discussione gli argomenti tradizionalmente utilizzati per giustificare una più estesa operatività della regola in materia di onere della prova a scapito del riconoscimento di più ampi poteri istruttori in capo al giudice³⁵⁶.

Dato che *«nessuno meglio delle parti conosce i fatti della controversia e i mezzi che possono darne la prova, conviene perciò servirsi di questa loro conoscenza e affidarsi allo stimolo del loro interesse, nella dialettica del contraddittorio³⁵⁷»*.

Inoltre, è evidente che l'esercizio dei poteri datoriali mediante strumenti algoritmici allontana il lavoratore dalla fonte di prova di fatti che, in determinati casi, potrebbero far molta fatica a conoscere. Pertanto, non sembra poi così impensabile argomentare a favore di un potenziamento dei poteri istruttori del giudice del lavoro. questi potrebbero essere esercitati, quindi, anche oltre i limiti sopra riportati, quando risulti dagli atti o dall'istruttoria che la mancata prova, o addirittura la mancata deduzione di alcuni fatti, *«non sia imputabile, soggettivamente, a colpa o inerzia delle parti gravate dai corrispondenti oneri di prova, ma dipenda da ontologiche difficoltà di prova, di cui le medesime parti non sarebbero state comunque in grado di ovviare con i soli strumenti a loro disposizione³⁵⁸»*.

Insomma, se fatti e prove si allontanano dalla parte onerata, che giustifica un esercizio più vigoroso dei poteri istruttori da parte del giudice del

³⁵⁵ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

³⁵⁶ *Ibidem*.

³⁵⁷ E.T. LIEBMAN, *Storiografia giuridica manipolata*, in RDP, 108, 1974.

³⁵⁸ L.P. COMOGLIO, *I poteri d'ufficio del giudice del lavoro*, in Problemi attuali sul processo del lavoro, Giuffrè, 2006.

lavoro. Del resto, questa conclusione è confermata non solo dall'ampio tenore letterale dell'art. 421 c.p.c., ma anche da argomenti di natura sistematica. Se anche nel rito ordinario la giurisprudenza ha ormai implicitamente dato il via libera, mediante la consulenza tecnica, a iniziative istruttorie ufficiose finalizzate alla ricerca di fatti secondari e prove, allora ciò dovrà essere ammesso anche in quello del lavoro, che è ispirato alla finalità di ricerca della verità materiale³⁵⁹. Nei casi di difficoltà di prova e nel rispetto del criterio di vicinanza, potranno dunque essere considerate come legittime anche le iniziative istruttorie e potenzialmente illimitate da parte del giudice nell'ambito dell'attività di istruzione secondaria e, con riguardo a quella primaria, le iniziative istruttorie rivolte alla cognizione alla prova di soli fatti secondari³⁶⁰.

³⁵⁹ G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in LLI vol.6, n.2, 2020.

³⁶⁰ *Ibidem*.

CAPITOLO III: I sistemi di *feedback* tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate.

1. L'indagine verticale sugli algoritmi reputazionali.

I contributi della dottrina sul tema del rapporto di lavoro nella cd. *gig economy* sono, come più volte ricordato, molteplici sia in Italia che nel resto del mondo.

Nel seguente capitolo, però, non verrà utilizzato il tipico approccio “orizzontale”, spesso utilizzato dalla dottrina per affrontare la tematica del lavoro *online*³⁶¹. Quest'ultimo, difatti, è un metodo che consente di mettere in luce i numerosi ambiti del diritto del lavoro che, l'avvento della digitalizzazione, impone di ripensare³⁶². Si tratta di un approccio particolarmente utile a selezionare «*i bisogni autentici di protezione*³⁶³» dei lavoratori coinvolti nel nuovo fenomeno, in quanto permette di far emergere diverse rilevanti questioni. Seppur non sia questa la sede ove svolgere l'analisi di suddette questioni, vanno ricordate, a titolo di esempio, l'annosa problematica della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato³⁶⁴, lo snodo fondamentale del riconoscimento ai *gig workers* di un salario minimo³⁶⁵ e il tema del diritto alla rappresentanza sindacale³⁶⁶.

³⁶¹ L. GUAGLIANONE, C. ALESSI, M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Ed. Cacucci, Bari, 2019.

³⁶² In questo senso, v. M. BARBERA, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016; G. BRONZINI, *L'agenda europea sull'economia collaborativa. Much ado about nothing?*, in *ESSPER periodici italiani di economia, scienze sociali e storia*, 2016.

³⁶³ P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *RGL*, II, 2017.

³⁶⁴ A. ALOISI, *Commoditized Workers: Case study Research on labour law issues arising from a set of “in-demand/gig economy platforms”*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol.37, n.3, 2016.

³⁶⁵ L. IRANI, *The cultural work of microwork*, in *New media & Society*, 2013.

³⁶⁶ M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori sul web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili innovativi di tutela*, Giappichelli, 2017.

Si è deciso, piuttosto, di concentrare l'attenzione unicamente su un unico profilo, seguendo un approccio per così dire “verticale”³⁶⁷. L'analisi si baserà, dunque, su un meccanismo tecnologico utilizzato da tutte le società che gestiscono le piattaforme, ovvero il sistema di *feedback* basato su recensioni e giudizi della clientela³⁶⁸.

Lo strumento in analisi consente alle piattaforme di procurarsi una moltitudine di informazioni di tipo inferenziale su ciascun prestatore iscritto e, eventualmente, di utilizzare tala mole di dati raccolti per disattivarne il profilo o, in alternativa, per sospendere o modificare il trattamento economico. In altre parole, il meccanismo delle recensioni della clientela consente, alle piattaforme, di prendere decisioni unilaterali determinanti e rilevanti per la controparte contrattuale³⁶⁹.

Se la fase decisionale, della quale si è parlato ampiamente nei paragrafi precedenti, rappresenta un momento eventuale e si snoda in maniera differente a seconda della piattaforma di riferimento, il procedimento che sta a monte, invece, funziona pressappoco in maniera identica per tutti i sistemi di *feedback* e reputazionali. In una prima fase, infatti, vengono raccolti i dati inerenti al giudizio e la valutazione della clientela utilizzatrice del servizio. Successivamente, le informazioni raccolte vengono inserite in una infrastruttura di calcolo che ha il compito di analizzarle e di rielaborarle al fine di produrre un nuovo contenuto informativo. All'esito della sequenza algoritmica così descritta, la piattaforma si trova in possesso di un'informazione di tipo inferenziale che rivela il grado di professionalità e di *performance* di ogni singolo lavoratore.

³⁶⁷ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

³⁶⁸ *Ibidem*.

³⁶⁹ *Ibidem*.

Mentre gli economisti mettono in luce i numerosi aspetti positivi che l'algoritmo reputazionale produce per tutte le parti coinvolte³⁷⁰, ai giuristi spetta riflettere sulla legittimità dell'utilizzo di simili sistemi.

Elemento comune a tutti i portali *on demand* è rappresentato dalla necessità di gestire la forza lavoro garantendo ai clienti della piattaforma alti *standard* qualitativi al fine di rimanere all'interno di un mercato altamente competitivo, come quello della *gig economy*³⁷¹.

Nondimeno, questo obiettivo deve essere raggiunto superando un'ulteriore difficoltà, ovvero quella della gestione del lavoro. Si tratta di prestazioni potenzialmente prestate dalla “folla”, la quale resta “sconosciuta” anche dopo la registrazione al portale, e che va coordinata sia nella quantità che nella qualità³⁷².

L'adesione alla piattaforma è, infatti, aperta a tutti coloro che navigano sul *web* e che hanno la possibilità di utilizzare dei dispositivi che consentano loro di accedere al portale e registrarsi. Il futuro dipendente si candida ad eseguire la prestazione mediante la registrazione al portale dopo aver comunicato una serie di dati personali e dopo aver accettato le condizioni d'uso della piattaforma. Dunque, la selezione del lavoratore non avviene per il tramite di un metodo di reclutamento basato su un colloquio individuale, o attraverso l'esame di un *curriculum vitae* del candidato.

Gli economisti che si sono occupati del lavoro *online*³⁷³ hanno rilevato che la relazione contrattuale che si instaura tra la piattaforma e il *gig worker* è caratterizzata da un maggior livello di asimmetria informativa, rispetto a quella che si registra in una tradizionale relazione di lavoro che sia di natura autonoma o subordinata³⁷⁴.

³⁷⁰ A. THIERER, C. KOOPMAN, A. HONSON, C. KUIPER, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”*, in *Mercatus Working Paper*, 2015.

³⁷¹ C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *Etui working Paper*, European Trade Union Institute, Brussels, 2016.

³⁷² A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

³⁷³ A. THIERER, C. KOOPMAN, A. HONSON, C. KUIPER, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”*, in *Mercatus Working Paper*, 2015.

³⁷⁴ G.A. AKERLOF, *The market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in *Quarterly Journal of economics*, vol. 84, n.3, 1070.

Ne consegue la necessità, da parte della piattaforma, di ottenere quante più informazioni possibili sulla persona che presterà il servizio e sulla qualità dell'attività che andrà a svolgere. Tale esigenza è propria soprattutto di quelle piattaforme che offrono di eseguire attività il cui svolgimento richiede la compresenza fisica del prestatore e del cliente del servizio, come nel caso di *Uber*, poiché si potrebbe più facilmente incorrere in rischi per la sicurezza e l'incolumità del soggetto che usufruisce del servizio³⁷⁵. Per ovviare a ciò, le piattaforme adottano diverse strategie. Talvolta si tratta di strategie preventive come, ad esempio, nel caso della *startup* statunitense *Lyft*³⁷⁶. La piattaforma di trasporti richiede ai propri conducenti, difatti, di soddisfare una serie di requisiti. Tra questi, sono rilevanti il controllo preventivo dei precedenti penali e il controllo circa la modalità di guida³⁷⁷.

Altre strategie riguardano la sottoscrizione di particolari assicurazioni, tipiche dei portali di *sharing economy*, come nel caso di *Bla Bla Car*³⁷⁸.

Al di là di tali strategie, ciò che interessa alle piattaforme *on demand* è la riduzione della asimmetria informativa. Dunque, per evitare il più possibile tali fonti di incertezza, sono stati adottati dalle diverse piattaforme, con modalità adeguate al tipo di interazione, dei sistemi di *feedback* basati su *rating* e *reviews*³⁷⁹.

³⁷⁵ L. GANNES, *After home-Trashing Incident, Airbnb Builds an In-House Enforcer Team*, 2016, su <https://allthingsd.com/20130716/after-home-trashing-incident-airbnb-builds-an-in-house-enforcer-team/>.

³⁷⁶ *Lyft* è una *startup* statunitense con sede a San Francisco che offre “tassisti” mettendo in contatto chi cerca un passaggio e chi lo dà sotto il giusto compenso. Su <https://www.investireoggi.it/tech/lyft-cose-e-perche-puo-far-tremare-uber/>.

³⁷⁷ https://help-lyft-com.translate.googleusercontent.com/articles/115012925687-Driver-requirements?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=it&_x_tr_hl=it&_x_tr_pto=sc.

³⁷⁸ *BlaBlaCar* è un servizio di car pooling nato in Francia che mette in contatto conducenti e passeggeri di tutto il mondo che intendono viaggiare low cost condividendo i costi del tragitto. Su <https://www.viaggiaregratis.eu/consigli-di-viaggio/come-funziona-blablacar-car-pooling>.

³⁷⁹ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

2. Il sistema di *feedback*: uno strumento per stabilire un rapporto di fiducia tra cliente e *gig worker*.

La frontiera delle recensioni *online*, come metro di valutazione di un bene o di un servizio acquistato, è in costante crescita³⁸⁰ e, sicuramente, influisce sulle tecniche di valutazione della prestazione di lavoro privato e pubblico nei nostri giorni.

A partire dall'esercizio del diritto di critica riconosciuto all'utenza si tratta, da un lato, di capire le ripercussioni prodotte dalla critica e dal gradimento dell'utenza e, in particolare, l'uso che ne potrà fare il datore di lavoro, e dall'altro di verificare se il meccanismo delle recensioni possa rappresentare per il datore uno strumento di controllo a distanza permanente, ma anche, per i dipendenti, in caso di valutazione positiva, uno strumento le cui risultanze siano opponibili all'eventuale valutazione contraria del datore³⁸¹.

La questione si rivela interessante, perché il sistema di *feedback* imperniato sulle opinioni espresse dai clienti in merito al servizio fornito dagli operatori su piattaforma non è regolato dalla legge. L'impressione è che la lacuna sia dovuta non dall'apatia del legislatore, ma ad una sua scelta consapevole, in linea con la mancata qualificazione della relazione intercorrente tra le parti del rapporto di lavoro digitale. La regolazione, quindi, appare connessa all'individuazione della natura giuridica di tale collaborazione, che si ritiene essere il frutto non di una valutazione *à tantum*, ma di una verifica caso per caso³⁸².

³⁸⁰ La ricerca condotta da *Local Review Survey* Del 2016 conferma che l'84% dei consumatori fruisce del sistema delle recensioni *online*, in *BrightLocal.com*.

³⁸¹ G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *LLI*, vol.3, no.1, 2017.

³⁸² O. DESSI, *Blockchain, controllo a distanza e lavoro nella gig economy*, in *federalismi.it* Rivista di Diritto pubblico italiano, comparato, europeo, n.2, 2021.

Il sistema di *feedback* basato su *rating* e *reviews* è una forma di sistema reputazionale che si definisce, comunemente, «*peer-to-peer*»³⁸³ ossia «in rete»³⁸⁴.

La reputazione di un soggetto viene misurata grazie ad un algoritmo che raccoglie e analizza i giudizi e le valutazioni formulate dalle parti direttamente coinvolte in una transazione *online*. La piattaforma fornisce, dunque, il supporto tecnico per la formulazione di tali giudizi, ma resta completamente estranea al meccanismo di giudizio³⁸⁵.

Il meccanismo *peer to peer*, si differenzia, dai sistemi reputazionali cd. “centralizzati”, in base alla funzione. La funzione di questi ultimi è quella di incrementare la fiducia degli utenti nei confronti della piattaforma. Ad esempio, il portale di aste *online*, *EBay*, garantisce la restituzione del prezzo pagato nel caso in cui il bene acquistato non venga spedito all'acquirente³⁸⁶. Il meccanismo di garanzia tutela la sicurezza della transazione e accresce, in questo modo, la fiducia delle parti esclusivamente nei confronti del portale³⁸⁷.

Il sistema di valutazione *peer to peer*, invece, svolge due diverse funzioni tra loro interconnesse: una di informazione sulla qualità del servizio e una di valutazione della *performance* di chi lo rende³⁸⁸. Si tratta di un modello decentralizzato in base al quale gli individui, tramite un qualunque dispositivo, interagiscono tra loro. In altre parole, si tratta di una rete informatica nella quale i computer degli utenti connessi fungono, allo stesso tempo, sia da *client* che da *server*³⁸⁹.

³⁸³ C. DELLAROCAS, *The digitization of word-of-mouth: promise and challenges of online feedback mechanisms*, in *Working Paper 4296-03, MIT Sloan School of Management*, 2003.

³⁸⁴ M. COHEN, A. SUNDARARAJAN, *Self-regulation and innovation in the Peer-to-peer Sharing Economy*, in *University of Chicago Law Rev Dialogue*, vol.82, 2017.

³⁸⁵ E. FOURQUET, K. LARSON, W. COWMAN, *A reputation Mechanism for Layered Communities*, in *ACM SIGecom Exchanges*, n.1, 2006.

³⁸⁶ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

³⁸⁷ A. THIERER, C. KOOPMAN, A. HONSON, C. KUIPER, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”*, in *Mercatus Working Paper*, 2015.

³⁸⁸ *Ibidem*.

³⁸⁹ Voce *Peer to peer*, in *Enc. Treccani online*. Consultabile su <https://www.treccani.it/enciclopedia/peer-to-peer>.

Normalmente il sito gestore richiede al committente-cliente di attribuire un giudizio sulla prestazione ricevuta dal singolo lavoratore esprimendo il proprio grado di soddisfazione mediante l'utilizzo di meccanismi intuitivi ed elementari costruiti a priori dal gestore del sito³⁹⁰.

Il sistema funziona in modo efficace ed efficiente³⁹¹ sia per il lavoratore che per il committente. Da un lato, ciascun prestatore d'opera, accumulando valutazioni positive, potrà costruirsi una reputazione professionale adeguata e raggiungere elevati livelli di *rating*³⁹² che gli consentiranno di attrarre la fiducia dei futuri clienti della piattaforma; dall'altro, al committente risulterà conveniente esprimere valutazioni e giudizi, in quanto, rendendo di dominio comune informazioni relative alla qualità della *performance* ricevuta, altri utenti potranno fare affidamento a tali giudizi e, di conseguenza, selezionare il miglior lavoratore all'interno della folla indeterminata³⁹³. L'attribuzione della valutazione ha, dunque, anche la funzione di stabilire un rapporto di fiducia tra soggetti estranei, che nel caso di *Uber*, sono un anonimo trasportatore e il committente che ne richiede le prestazioni attraverso il sito³⁹⁴.

Da un'analisi svolta nel 2013, inoltre, è emerso che i sistemi di *rating* instillano un procedimento virtuoso di miglioramento della professionalità dell'individuo all'interno di una organizzazione e permettono, al contempo, a quest'ultima di stimare il valore attuale che l'individuo produce³⁹⁵.

³⁹⁰ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

³⁹¹ M. COHEN, A. SUNDARARAJAN, *Self-regulation and innovation in the Peer-to-peer Sharing Economy*, in *University of Chicago Law Rev Dialogue*, vol.82, 2017.

³⁹² Con tale locuzione si intende il calcolo dell'indice percentuale di gradimento. Voce *rating*, in *Enc. Treccani online*. Consultabile su <https://www.treccani.it/vocabolario/rating/>.

³⁹³ *Ibidem*.

³⁹⁴ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

³⁹⁵ G. AMODIO, *La valutazione della performance nel Comune di Casalecchio di Reno: una visione psicologica ed autoriflessiva*, in *Il personale*, 3, 2013.

3. Le infrastrutture di calcolo algoritmico come strumenti di controllo delle prestazioni fornite dai *gig workers*: quando il sistema di *feedback* contribuisce all'eterodirezione.

Fino a questo punto della trattazione si sono messi in luce gli aspetti positivi dei sistemi reputazionali basati su *feedback* rilasciati dai clienti delle piattaforme. Da adesso in poi verrà esaminato il ruolo che questi rivestono nell'ambito del rapporto contrattuale che si instaura tra la piattaforma e il prestatore³⁹⁶.

Come si è detto, il sistema dei *feedback* reputazionali si basa su un algoritmo che associa, esamina e traduce i dati riguardanti l'operatore in una o più informazioni sulla prestazione e, talvolta, sulla sua personalità e sulla sua vita privata³⁹⁷. Posto ciò, una certa attinenza tra i sistemi in esame e gli impianti audiovisivi e gli strumenti di controllo a distanza sembra sussistere, nonostante i primi siano diretti alla valutazione della *performance* mentre i secondi sono legittimati da specifiche esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale³⁹⁸.

Il ruolo che i sistemi reputazionali hanno nell'ambito del rapporto contrattuale tra piattaforma e *gig worker* costa, dunque, di una fondamentale premessa che riguarda il controllo a distanza sui lavoratori digitali.

Per quanto la recente disciplina sul *gig work* non regoli la sorveglianza a distanza³⁹⁹, si suppone che, quando il rapporto di lavoro su piattaforma sia qualificato come subordinato, essa sia soggetta a quella di cui all'art. 4 St. lav.⁴⁰⁰, come rivisitato dall'art. 23 del d.lgs. 15 settembre 2015, n. 151,

³⁹⁶ *Ibidem*.

³⁹⁷ E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019.

³⁹⁸ O. DESSÌ, *Blockchain, controllo a distanza e lavoro nella gig economy*, in *federalismi.it* Rivista di Diritto pubblico italiano, comparato, europeo, n.2, 2021.

³⁹⁹ V. gli artt. 47-bis-47-quater del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, inseriti dall'art. 1, comma 1, lett. c), d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla l. 2 novembre 2019, n. 128.

⁴⁰⁰ Sul potere di controllo a distanza ex art. 4 St. lav., V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018.

attuativo dell'art. 1, comma 7, lett. f), della legge 10 dicembre 2014, n.183, e modificato dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185⁴⁰¹. Nonostante la versione attuale dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori non lo preveda, si ritiene che il divieto assoluto di servirsi degli impianti audiovisivi e di altre apparecchiature con finalità di controllo a distanza sui lavoratori sia comunque previsto, in capo al datore di lavoro, per due diversi ordini di ragioni⁴⁰². Anzitutto, se così non fosse, la norma in esame sarebbe in contrasto con la libertà di iniziativa economica privata, sancita dall'art. 41 della Costituzione, e con la legge-delega, la quale dispone che il decreto legislativo delegato debba essere in armonia con il diritto sovranazionale⁴⁰³. Inoltre, l'art. 4 St. lav. non sarebbe coerente con alcuni provvedimenti di diritto europeo e di diritto internazionale⁴⁰⁴. Si ritiene, quindi, che le normative sovranazionali qui contemplate siano ineludibili da parte del legislatore delegato, sia perché deve attuare la legge-delega, *ex art. 1, comma 7, l. n. 183/2014*, sia perché deve osservare il diritto europeo e gli obblighi internazionali, come stabilito dall'art. 117 della Costituzione⁴⁰⁵.

In base al primo comma dell'art. 4 St. lav., il citato divieto viene meno se il datore di lavoro si serve dei dispositivi in esame per esigenze organizzative e/o produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale⁴⁰⁶. L'installazione e l'impiego degli impianti consente alla parte fonte del rapporto di lavoro di controllare a distanza i dipendenti, ma affinché essi siano utilizzati in maniera legittima il datore

⁴⁰¹ Sulla rivisitazione dell'art. 4 St. lav. v., per tutti, V. FERRANTE, *Riflessioni a caldo sulla progettata modifica degli artt. 4 e 13 dello Statuto*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi, ADAPT Labour Studies, e-Book Series*, n. 40/2015, pp. 315 ss.

⁴⁰² R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.1, 2016.

⁴⁰³ V. MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità postpanottica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n.6, 2015.

⁴⁰⁴ S. GIUBBONI, *Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.1, 2012.

⁴⁰⁵ A. TROJSI, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n.4, 2016.

⁴⁰⁶ R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.1, 2016.

deve stipulare un accordo sindacale con le RSA/RSU, nel caso di piccola o media impresa, e con i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale se si tratta di un'azienda medio-grande⁴⁰⁷. In mancanza di accordo sindacale, il datore di lavoro sarà tenuto a chiedere la previa autorizzazione della sede territoriale o centrale dell'Ispettorato del Lavoro⁴⁰⁸.

Il secondo comma dell'articolo in esame, invece, ammette l'esercizio del potere in questione da parte del datore di lavoro sia mediante gli impianti messi a disposizione dei lavoratori e da essi usati per la prestazione, che per mezzo di quelli da lui stesso utilizzati per rilevare gli accessi e le presenze⁴⁰⁹. Ciò significa che egli non necessita di un'intesa sindacale o dell'autorizzazione amministrativa per farvi ricorso e che tali strumenti possono essere sfruttati senza particolari vincoli di legge⁴¹⁰.

L'ultimo comma attiene all'utilizzabilità, da parte del datore di lavoro, dei dati personali del lavoratore raccolti con tali strumenti di controllo⁴¹¹. La legittimità del loro trattamento è condizionata dal fatto che egli comunica ai *gig workers* la modalità d'uso degli strumenti menzionati e le modalità di effettuazione della sorveglianza, e che garantisca che i dati siano trattati nel rispetto della legislazione sulla *privacy*.

L'obiettivo dell'indagine è constatare come la citata disciplina si applichi al lavoro nella *gig economy* e, in particolare, come questa si coordini con i sistemi di *feedback*.

Come i meccanismi di cui all'art. 4, comma 1, St. lav., l'algoritmo pare funzionale non all'esecuzione della prestazione ma all'esigenza aziendale di assicurare agli utenti un servizio di qualità⁴¹² e, al contempo, consente

⁴⁰⁷ A. BELLAVISTA, *Gli accordi sindacali in materia di controlli a distanza sui lavoratori*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.8-9, 2014.

⁴⁰⁸ *Ibidem*.

⁴⁰⁹ P. TULLINI, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Ed. Giappichelli, Torino, 2017.

⁴¹⁰ O. DESSÌ, *Blockchain, controllo a distanza e lavoro nella gig economy*, in *federalismi.it* Rivista di Diritto pubblico italiano, comparato, europeo, n.2, 2021.

⁴¹¹ P. TULLINI, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Ed. Giappichelli, Torino, 2017.

⁴¹² A. THIERER, C. KOOPMAN, A. HONSON, C. KUIPER, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the "Lemons Problem"*, in *Mercatus Working Paper*, 2015.

al datore di lavoro di controllare i lavoratori e di acquisire un gran numero di dati personali su di loro⁴¹³.

Si può escludere a priori la riconducibilità dei sistemi di *feedback* alle previsioni di cui all'art. 4, comma 2, St. lav., poiché non si connotano come impianti messi a disposizione dei lavoratori e da essi usati per l'esecuzione della prestazione né come strumenti impiegati dal datore di lavoro per la rilevazione degli accessi e delle presenze.

L'inquadramento dell'algorithmo in questione come strumento di controllo pare trovare conferma nel provvedimento del Garante della Privacy del 24 novembre 2016, relativo al calcolo del *rating* reputazionale degli operatori⁴¹⁴. In sostanza, secondo l'Autorità indipendente il sistema di *feedback* non espressamente regolato dalla legge è interdetto, perché se elaborato da privati comporta rischi enormi in termini di violazione della *privacy*⁴¹⁵.

Il sistema dei *feedback*, quando consentito, può contribuire all'eterodirezione?

L'eterodirezione è stata riconosciuta nel caso della piattaforma *Uber*, che già in diversi Stati è stata destinatario di decisioni che hanno accolto la domanda dei lavoratori di riqualificare il rapporto da autonomo a subordinato, argomentando principalmente sulla presenza di un sistema pervasivo e continuativo di controllo, mediato dal giudizio di terzi⁴¹⁶.

Ciò che emerge dall'analisi di numerose pronunce⁴¹⁷ è che il modello organizzativo di *Uber* è il medesimo nei diversi Stati.

⁴¹³ O. DESSÍ, *Blockchain, controllo a distanza e lavoro nella gig economy*, in *federalismi.it* Rivista di Diritto pubblico italiano, comparato, europeo, n.2, 2021.

⁴¹⁴ V. GARANTE PRIVACY, 24 novembre 2016, n.488, in <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/5905569>.

⁴¹⁵ E. DAGNIGNO, *Una questione di fiducia: la reputazione ai tempi delle piattaforme online tra diritto alla privacy e prospettive di mercato*, in *Diritto alle relazioni industriali*, n.2, 2017.

⁴¹⁶ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

⁴¹⁷ A titolo d'esempio, v. *Labor Commissioner of the State of California*, O' Connor v. *Uber Technologies Inc.*, n. C-13-3826, EMC, 205; v. *United States District Court for the District of Columbia*, Erik Search v. *Uber Technologies Inc.*, Defendants Civil Action n.15-257 (JEB).

Uber, in primo luogo, istruisce gli autisti su come comportarsi durante il trasporto al fine di erogare un servizio altamente qualitativo e al termine di ciascuna corsa controlla se l'autista si è attenuto alle istruzioni facendo affidamento su un sistema che richiede alla clientela di valutare il *driver* con un punteggio che va da uno a cinque stelle⁴¹⁸.

Così, una volta che ad ogni *driver* è stato attribuito un certo *rating*, ovvero un punteggio numerico che costituisce la sintesi dei giudizi mediamente ricevuti, egli resterà all'interno della piattaforma fin quando il suo giudizio non scenderà sotto un certo livello prestabilito. Altrimenti, il portale si riserva il diritto di fissare un incontro tra il dipendente sotto esame e un altro valutato con cinque stelle. Se neanche l'incontro formativo risulti utile per il *driver* al fine di risollevarne la propria *performance*, la piattaforma può decidere di ricorrere al rimedio della disattivazione del profilo⁴¹⁹.

Un sistema così congegnato non può che far ritenere che la piattaforma dirige i lavoratori esattamente come farebbe un datore di lavoro. *Uber*, pertanto, sfrutta il sistema di valutazione basato sui *feedback* della clientela come uno strumento che gli permette di far rispettare agli autisti alcune specifiche direttive di lavoro, controllando la prestazione mediante la valutazione di terze parti e attivando altresì il potere disciplinare, sulla base dei giudizi della clientela⁴²⁰.

4. L'affidabilità del giudizio rilasciato dalla clientela ed il pericolo di giudizi discriminatori: gli aspetti negativi dell'infrastruttura di analisi e calcolo.

I sistemi reputazionali basati su recensioni della clientela utilizzati dalle piattaforme di *crowdwork* sollevano una serie di questioni che incidono sulla posizione dei lavoratori "più deboli", ovvero di tutti quei prestatori che non riescono a raggiungere *standard* elevanti di *performance* che

⁴¹⁸ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

⁴¹⁹ *Ibidem*.

⁴²⁰ J. DZIEZA, *The rating game- How Uber and its peers turned us into horrible bosses*, in *The Verge*, 2015.

garantirebbero loro di posizionarsi ad un buon livello nella scala valutativa della piattaforma⁴²¹.

Per un *gig worker* un livello di *rating* basso può condurre, come già ricordato, alla disattivazione dell'account, nei casi più gravi, ed in altri casi può comportare l'abbassamento del compenso dovutogli, o ancora l'impossibilità di svolgere *tasks* maggiormente retribuite⁴²².

Se, dunque, il livello di valutazione ottenuto ha conseguenze sul trattamento giuridico che ciascun lavoratore riceve risulta essere necessario che il giudizio sia attendibile e oggettivo. Occorre, in altre parole, che la formazione di questo non sia perturbata da scelte di carattere discriminatorio da parte degli utenti del servizio⁴²³.

In realtà, sembra accadere proprio questo. Spesso i giudizi negativi vengono rilasciati, in maggior percentuale, a lavoratori che appartengono a categorie discriminate, soprattutto per razza, per sesso e disabilità⁴²⁴. Tali comportamenti, volontariamente perturbanti, sono in grado di compromettere l'attendibilità dei meccanismi reputazionali⁴²⁵.

In generale, ciò rappresenta solamente la punta dell'*iceberg*, visto che il pericolo della formazione di valutazioni inesatte è già intrinseco ad un modello di valutazione di tipo soggettivo. Questo tipo di valutazione, infatti, aumenta il rischio di creare profili reputazionali inesatti e scorretti basati su un qualcosa di molto rilevante per un individuo, ossia il rendimento professionale⁴²⁶. Il rischio dipende, ad avviso del Garante della Privacy⁴²⁷, dall'assenza di meccanismi che assicurino l'oggettività della valutazione.

⁴²¹ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

⁴²² *Ibidem*.

⁴²³ *Ibidem*.

⁴²⁴ N. LEONG, *The sharing economy has a race problem*, 2014, su https://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/.

⁴²⁵ E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Adapt Labour studies*, 2015.

⁴²⁶ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

⁴²⁷ V. Provvedimento del Garante della Privacy del 24 novembre 2016, n.488.

La formazione di giudizi certi, oggettivi nonché imparziali e affidabili rappresenta lo scopo perseguito da una serie di sistemi di valutazione introdotti recentemente dal legislatore italiano. Si pensi al cosiddetto *rating* di legalità di cui all'art. 5 ter d. l. n.1/2012 o al *rating* d'impresa previsto dall'articolo 83, comma 10, decreto legislativo 50/2016.

Il *rating* di legalità è uno strumento innovativo sviluppato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)⁴²⁸ che riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale⁴²⁹.

Il *rating* di impresa è un sistema di classificazione, gestito dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC)⁴³⁰, attraverso cui un'impresa può acquisire un punteggio ai fini della sua valutazione preventiva per l'accesso agli appalti della pubblica amministrazione⁴³¹.

Quest'ultimo, da non confondere con il primo, ovvero con il giudizio che l'AGCM assegna a quelle società che richiedono di essere valutate sotto il profilo etico secondo specifici requisiti, si fonda essenzialmente sulla valutazione della *performance* durante l'esecuzione, sulla reputazione guadagnata sul campo e sulla continuità nell'attività senza contestazioni⁴³².

⁴²⁸ «Istituzione pubblica preposta alla tutela della concorrenza nell'ordinamento nazionale. Creata dalla l. 287/1990 (Norme per la tutela della concorrenza e del mercato), di esplicita ispirazione comunitaria, ha la funzione di garantire il corretto funzionamento del mercato in modo che agli operatori economici sia consentito di accedere liberamente e di competere con pari opportunità» A. ARGENTATI, voce AGCM, in *Enc. Treccani*, Dizionario di Economia e Finanza, 2012. Su https://www.treccani.it/enciclopedia/antitrust-autorita-garante-della-concorrenza-e-del-mercato-agcm_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/.

⁴²⁹ V. <https://www.ratingdilegalita.it/>.

⁴³⁰ «L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è un'autorità amministrativa indipendente il cui compito è quello di prevenire fenomeni corruttivi nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e delle società partecipate e controllate. L'autorità svolge il suo compito attraverso un'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione potenzialmente esposto a corruzione» V. <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-ianac-autorita-nazionale-anticorruzione/>.

⁴³¹ V. <https://top-avvocati.it/rating-di-impresa>.

⁴³² V. <https://www.diritto.it/un-biglietto-visita-gli-operatori-economici-piu-affidabili-introdotta-dallart-83-comma-10-del-decreto-legislativo-19-aprile-2016-n-50-c-d-rating-dimpresa/>.

Entrambi gli strumenti consentono la formazione di giudizi oggettivi e certi poiché stipulati da soggetti terzi e imparziali, quali l'AGCM e l'ANAC, sulla base di linee guida e requisiti preimpostati su cui si fonda l'individuazione e la qualificazione del *rating*.

5. Dalla Direttiva 95/46/CE al nuovo Regolamento 2016/679/UE: il divieto di decisioni automatizzate.

Il funzionamento dei sistemi di *feedback* consente alle piattaforme di valutare il comportamento dei prestatori e di utilizzare tra le informazioni per prendere decisioni sulla conservazione, sospensione o estinzione del rapporto lavorativo⁴³³.

Il tema delle decisioni automatizzate, argomento introdotto nel capitolo precedente, induce a volgere lo sguardo verso un settore del diritto diverso dal diritto del lavoro che connesso però interagisce quando all'interno del rapporto lavorativo facciano ingresso le tecnologie. Il riferimento è al diritto alla protezione dei dati personali⁴³⁴.

Tale diritto è stato riconosciuto in Italia dapprima con la l.675/1996 e poi con il d.lgs. 196/2003, conosciuto come Codice della *privacy*, ed ha come scopo primario la tutela della dignità e della identità personale del soggetto, soprattutto nell'ipotesi in cui le informazioni circolano per mezzo di canali sempre più rapidi ed efficienti, quali quelli che la tecnologia mette a disposizione dell'uomo.

L'ambito applicativo del Codice della *privacy* del 2003 è ampio poiché la definizione di dato personale comprende qualsiasi informazione che riguarda la persona fisica. Secondo l'art. 4, difatti, per dato personale si intende «*qualunque informazione relativa a persona fisica, persona giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi*

⁴³³ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

⁴³⁴ *Ibidem*.

*compreso un numero di identificazione personale»*⁴³⁵. Pertanto, le norme ivi contenute si applicano a qualsiasi cittadino a prescindere dal suo *status* di lavoratore subordinato, anche se è noto come la dignità e l'identità personale siano valori che assumono una specifica ed ulteriore rilevanza all'interno della relazione di lavoro⁴³⁶.

Con particolare riferimento al tema del funzionamento dei sistemi di *feedback* non vi è dubbio che i dati sul comportamento e sulla qualità dei servizi resi a seguito dell'adesione alle piattaforme rientrano nell'ambito applicativo sia della Direttiva 95/46/CE, adottata con lo specifico scopo di armonizzare le norme in materia di protezione dei dati personali per garantire un *free flow of data* e promuovere un elevato livello di tutela dei diritti fondamentali dei cittadini⁴³⁷, sia nell'ambito del d.lgs. 196/2003 che ne costituisce attuazione⁴³⁸.

All'interno di entrambi questi testi normativi è contenuta una disposizione che fa divieto ai «*titolari del trattamento*⁴³⁹», pertanto anche alle piattaforme della *gig economy*, di assumere decisioni automatizzate, vale a dire fondate sulla raccolta e sulla elaborazione di informazioni mediante l'impiego di sistemi tecnologici automatizzati, quali gli algoritmi⁴⁴⁰.

Nondimeno, vi è una divergenza tra l'ambito del divieto della normativa di trasposizione italiana e quello disegnato dal legislatore europeo. Infatti, l'art. 14 del Codice della privacy vieta l'assunzione di decisioni automatizzate esclusivamente di natura amministrativa e giudiziaria che implicino «*una valutazione del comportamento umano*» «*fondato unicamente su un trattamento automatizzato di dati personali volto a definire il profilo o la personalità dell'interessato*». L'art. 15 della direttiva 95/46/CE, invece, stabilisce che «*Gli Stati membri riconoscono a qualsiasi*

⁴³⁵ Art. 4, d.lgs. 30 giugno 2003, n.196, *Codice in materia di protezione dei dati personali*.

⁴³⁶ A. DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *LLI*, vol.3, n.1, 2017.

⁴³⁷ V. <https://protezionedatipersonali.it/direttive-europee>.

⁴³⁸ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

⁴³⁹ Art. 4 del Codice della privacy art. 2 della Direttiva 95/46/CE.

⁴⁴⁰ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

persona il diritto di non essere sottoposta ad una decisione che produca effetti giuridici o abbia effetti significativi nei suoi confronti fondata esclusivamente su un trattamento automatizzato di dati destinati a valutare taluni aspetti della sua personalità, quali il rendimento professionale, [...]».

La Direttiva Europea del 1995, dunque, conteneva un divieto imperativo rivolto a qualsiasi titolare del trattamento, non recepito dal legislatore italiano, che proibiva di assoggettare la persona fisica alla raccolta di dati personali da utilizzare al fine di valutarne la *performance* con l'intento di adottare decisioni potenzialmente negative⁴⁴¹. La *ratio* di tale disposizione è quella di evitare la formazione di decisioni non corrette e decontestualizzate sulla persona che possano incidere negativamente in taluni ambiti della sua vita, tra cui quello professionale, mettendone a repentaglio la dignità e l'identità personale. La norma intendeva, dunque, imporre, in qualsiasi processo di trattamento dei dati personali altrui, un intervento umano che mettesse qualunque individuo al riparo da qualsiasi forma di automatismo decisorio originato da sistemi matematici di elaborazione e analisi di dati⁴⁴².

A causa della mancata trasposizione dell'art. 15 della Direttiva nel Codice della *privacy*, suddetta tutela non poteva essere prevista per i lavoratori della *gig economy*.

La situazione è destinata, però, a cambiare con l'applicazione del Regolamento n. 2016/679/EU del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, che sostituisce i contenuti della Direttiva del 1995 sulla protezione dei dati e abroga gli articoli del Codice della *privacy* con esso incompatibili.

Il Regolamento è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il maggio 2016, ma la sua attuazione è avvenuta a distanza di due anni, quindi a partire dal 25 maggio 2018⁴⁴³.

⁴⁴¹ *Ibidem*.

⁴⁴² C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.

⁴⁴³ V. <https://protezionedatipersonali.it/regolamento-generale-protezione-dati>.

La disposizione in esso contenuta che rileva ai fini della seguente trattazione è quella di cui all'art. 22, rubricato "Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione". Il primo paragrafo della disposizione in analisi sancisce che l'interessato «*ha diritto a non essere sottoposto ad una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona*». Tale norma esprime un divieto che è imperniato sulla medesima *ratio* di cui all'articolo 15 della Direttiva del 1995, ovvero di obbligare l'uomo ad intervenire in un procedimento decisorio meccanizzato ed automatizzato di raccolta e analisi di dati⁴⁴⁴.

Proseguendo la lettura dell'art. 22, il secondo paragrafo individua le ipotesi in cui non si applica tale divieto. L'ipotesi che qui rileva è sicuramente quella sancita dalla *lettera a)*, la quale stabilisce che il divieto non si applica quando il trattamento automatizzato sia necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento.

La legittimità dell'impiego di strumenti algoritmici che prevedano l'espulsione automatica o la sospensione temporanea o ancora l'adeguamento del compenso al *rating* raggiunto è condizionata, però, al disposto dell'ultimo paragrafo della norma in esame. Quest'ultimo, difatti, prevede l'obbligo per il titolare del trattamento, ovvero la piattaforma, di adottare misure idonee a consentire al prestatore di richiedere ed ottenere l'intervento umano, di esprimere la propria opinione e di contestarne la decisione.

La norma regolamentare non è dettata certo per regolare il fenomeno della *gig economy* ma, piuttosto, per tutelare la dignità della persona ogni qualvolta i suoi dati siano coinvolti in processi di elaborazione e utilizzazione meccanica automatizzata.

⁴⁴⁴ A. INGRAO, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, Università di Brescia, 2017.

Vien da sé che, affinché il prestatore possa avvalersi utilmente del diritto di richiedere l'intervento umano e del diritto di contestazione, egli dovrà essere messo nelle condizioni di essere consapevole del funzionamento della macchina; dovrà pertanto essere informato dalla piattaforma delle finalità e dei metodi impiegati per la raccolta e l'analisi dei dati nonché dei possibili utilizzi che di essi la piattaforma ne può fare⁴⁴⁵.

⁴⁴⁵ *Ibidem.*

CAPITOLO IV: L'inquadramento dei riders e delle app del food delivery: le tappe giurisprudenziali.

1. Premessa

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, soprattutto in periodi di estrema difficoltà come quello che il nostro paese sta vivendo da, oramai, più di un anno⁴⁴⁶. I problemi legati alla crisi dell'occupazione, insieme alla forte crescita della richiesta di consegna a domicilio, hanno fatto registrare un salto in avanti nel mercato del *food delivery*⁴⁴⁷.

Nel capitolo che segue verranno affrontate le varie tappe giurisprudenziali che hanno scandito i ritmi di vita dei cosiddetti *riders*. Prima di ciò occorre fare delle premesse.

Innanzitutto, volgendo lo sguardo all'ordinamento italiano, non è possibile rinvenire in esso una disciplina chiara ed univoca del lavoro svolto dai *riders* o ciclofattorini. Le grandi piattaforme come Deliveroo, JustEat e Foodora, in realtà, in mancanza di una disciplina legislativa unitaria, gestiscono autonomamente i contratti con i propri prestatori di servizi⁴⁴⁸. In questo scenario, particolare rilevanza assumono i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i quali si inseriscono nella categoria della cosiddetta parasubordinazione⁴⁴⁹. Secondo la legge n. 128 del 2019, che ha convertito il d. l. 101/2019, i *riders* sono i «*lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore attraverso piattaforme anche digitali*». Questa stessa legge ha, per la prima volta, apportato un'importante riforma poiché ha previsto diverse novità, quali

⁴⁴⁶ Il riferimento è, in particolare, alla pandemia da COVID-19, i cui primi casi risalgono alle prime settimane di gennaio 2020, in Cina.

⁴⁴⁷ Secondo l'Osservatorio eCommerce B2c, nel 2020 il settore è cresciuto del 55% rispetto al 2019. Per maggiori informazioni, <https://www.zerounoweb.it/trends/dinamiche-di-mercato/ecommerce-b2c-2021-i-dati-foodgrocery-dellosservatorio/>.

⁴⁴⁸ M. SECONE, R. VERZELLA, *L'evoluzione del diritto del lavoro in Italia: la vicenda dei riders*, 2022, consultabile su <https://www.dandreadpartners.com/nuovo-orientamento-nel-diritto-del-lavoro-in-italia-il-caso-dei-riders/?lang=it>.

⁴⁴⁹ R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, VIII edizione, Giappichelli, Torino, 2018.

un salario orario minimo basato sui CCNL, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per settori simili; un'indennità extra del 10% sul salario orario per le consegne effettuate durante la notte o i fine settimana e una copertura assicurativa obbligatoria contro gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali⁴⁵⁰.

Va poi premesso che, a differenza dello scenario legislativo che è piuttosto misero, quello giurisprudenziale è ricco di sentenze e pronunce che hanno ad oggetto l'inquadramento giuridico dei contratti di lavoro dei *riders*.

In alcuni casi, come ad esempio nel caso della sentenza n.778 del 2018 del Tribunale di Torino⁴⁵¹, i giudici hanno riconosciuto l'autonomia di tali rapporti di lavoro; in altri casi, come nel caso della sentenza n. 3570 del Tribunale di Palermo⁴⁵², è stato riconosciuto lo *status* di lavoratore subordinato ad un *rider* di Glovo. Sul tema si è espressa anche la Suprema Corte di Cassazione, la quale ha esteso la disciplina delle tutele previste per il lavoro subordinato anche ai contratti coordinati e continuativi con cui i *riders* sono stati assunti, seppur non riconoscendone espressamente la qualificazione normativa.

Per concludere, verrà affrontato l'argomento dell'accordo siglato da Asso Delivery e UGL *Riders*, che raccoglie le firme delle principali piattaforme del settore ma che è stato dichiarato inapplicabile dal Tribunale di Bologna con decreto del 30 giugno 2021⁴⁵³.

Alla luce di quanto premesso, è giunto il momento di soffermarsi sull'evoluzione del diritto del lavoro in Italia con riferimento, per l'appunto, alla vicenda dei *riders*.

⁴⁵⁰ M. SECONE, R. VERZELLA, *L'evoluzione del diritto del lavoro in Italia: la vicenda dei riders*, 2022, consultabile su <https://www.dandreapartners.com/nuovo-orientamento-nel-diritto-del-lavoro-in-italia-il-caso-dei-riders/?lang=it>.

⁴⁵¹ Trib. Torino, V sez. di lavoro, n. 778 del 2018. Consultabile su https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf.

⁴⁵² Trib. Palermo del 24 novembre 2020, n. 3570. Consultabile su <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/611-nota-alla-sentenza-del-tribunale-di-palermo-n-3570-2020-publ-il-24-11-2020-il-rapporto-di-lavoro-dei-riders>.

⁴⁵³ Trib. Bologna del 30 giugno 2021. Consultabile su <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/07/Trib.-Bologna-decreto-30-giugno-2021.pdf>.

2. Dai pony express ai riders di oggi.

La III Rivoluzione industriale ha «spiazzato tutta una cultura economica, sociale, politica e legale⁴⁵⁴», che aveva il proprio punto di riferimento nell'industria, segnando il passaggio *from widgets to digits*⁴⁵⁵.

Così, dinnanzi all'emersione delle nuove figure professionali del terziario⁴⁵⁶ e alla conseguente detipizzazione della subordinazione⁴⁵⁷, un problema interessante è stato la qualificazione del rapporto tra le agenzie che curavano la consegna di lettere e plichi e i c.d. “*pony express*”, dalle stesse incaricati di provvedere al trasporto dei documenti⁴⁵⁸. Questi, detti anche moto-fattorini, si avvalevano di un proprio mezzo di trasporto per la consegna dei documenti, dietro compenso fisso; recavano segni di riconoscimento forniti dall'agenzia, come pettorine e borse, e comunicavano con quest'ultima tramite radio ricetrasmittente⁴⁵⁹.

Con riguardo alla qualificazione del rapporto di lavoro, è nota la decisione resa dalla Pretura di Milano il 20 giugno 1986⁴⁶⁰ che giungeva a riconoscere la natura subordinata del rapporto tra l'agenzia e il *pony express*. Ciò che colpiva della pronuncia era la base di partenza, ovvero l'idea secondo cui l'art. 2094 c.c. avrebbe rinviato alla «*realtà economico-sociale del fenomeno considerato, nella sua articolata varietà e nella sua dinamica storica*⁴⁶¹», in modo da consentire di assumere quali indice di

⁴⁵⁴ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto di lavoro individuale*, in *DLRI*, 1985.

⁴⁵⁵ K. V. W. STONE, *From widgets to digits. Employment regulation for the Changing workplace*, Cambridge University Press, 2004.

⁴⁵⁶ M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Working Paper ADAPT University Press*, n.11, 2017.

⁴⁵⁷ A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2015.

⁴⁵⁸ L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *DLRI*, 1991.

⁴⁵⁹ M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Working Paper ADAPT University Press*, n.11, 2017.

⁴⁶⁰ Pret. Milano 20 giugno 1986, in *RIDL*, 1987, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*.

⁴⁶¹ Pret. Milano 20 giugno 1986, in *Il Foro Italiano*.

subordinazione la situazione di «*soggezione economica di una parte rispetto all'altra del rapporto*⁴⁶²».

Nel riformare la decisione citata, la corte d'Appello di Milano notava, invece, come l'assenza dell'obbligo di presentarsi al lavoro giorno per giorno e di tenersi a disposizione nell'arco della giornata in cui il *pony express* dichiarava la propria disponibilità, insieme ad ulteriori elementi indiziari, non potevano che portare all'esclusione di un rapporto di lavoro subordinato⁴⁶³. Difatti, nell'opinione del Giudice d'appello, non si sarebbe potuta ravvisare quella continuità della prestazione indispensabile per la sussistenza di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato⁴⁶⁴.

L'interpretazione della Corte di Cassazione giungeva allo stesso esito, rimarcando l'assenza di alcuna direzione datoriale sullo svolgimento della prestazione, l'assenza di un controllo o della soggezione a forme di potere gerarchico e disciplinare, oltre che di continuità della prestazione⁴⁶⁵. L'approdo giurisprudenziale della Corte di Cassazione si è, così, consolidato nel tempo, tanto che confermava, nella sentenza del 20 gennaio 2011, la natura autonoma del rapporto tra un'agenzia e un moto fattorino incaricato di effettuare le consegne, valorizzando l'autonomia decisionale di quest'ultimo sul *quomodo* e sul *quando* svolgere la prestazione e sull'itinerario da percorrere, oltre a considerare che la proprietà dei mezzi di trasporto e gli oneri di gestione fossero a carico del lavoratore⁴⁶⁶.

Come noto, nelle principali città italiane, sulla scia di esperienze straniere, è di recente nato un mercato della consegna del cibo a domicilio gestita via *app*, nel quale operano sostanzialmente quattro *players*, vale a dire Foodora, Deliveroo, JustEat e UberEats. Questi ultimi, non diversamente dai precedenti *pony express*, si avvalgono di un esercito di fattorini in bici,

⁴⁶² *Ibidem*.

⁴⁶³ M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Working Paper ADAPT University Press*, n.11, 2017.

⁴⁶⁴ Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *RIDL*, 1987.

⁴⁶⁵ Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, in *RIDL*, 1992.

⁴⁶⁶ Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238, in *MGC*, 2011.

o in motorino, i c.d. *riders*, i quali, candidatisi per ciascuna consegna, vengono incaricati tramite *app* del ritiro e del trasporto del cibo dal ristorante indicato dal cliente al suo domicilio⁴⁶⁷.

Alcune piattaforme stipulano con i *riders* un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con espressa esclusione di un diritto di esclusiva; mentre altre propongono loro di sottoscrivere un contratto di natura occasionale⁴⁶⁸.

Nel primo caso, il collaboratore rimane libero di candidarsi o meno per la specifica corsa, a seconda delle proprie disponibilità; allo stesso modo la piattaforma ha facoltà di inviare, in maniera telematica, le segnalazioni relative alle consegne richieste dai clienti a più collaboratori e di assegnare la corsa al primo *rider* candidatosi⁴⁶⁹.

Nel secondo caso, invece, vi è un obbligo di comunicazione della disponibilità da parte del *rider* all'inizio di ogni settimana, con possibilità di revoca con il preavviso di sette giorni⁴⁷⁰.

I fattorini della prima committente hanno piena libertà sul quando e *quomodo* dell'itinerario, ma vi è l'obbligo di effettuare la consegna entro un lasso di tempo indicato per il ritiro del cibo e di informare immediatamente la piattaforma di ogni problema che dovesse ritardare la consegna. Per ogni mancata o ritardata consegna è contemplata una penale, oltre alla possibilità del committente di risolvere l'accordo per inadempimento *ex art. 1456 c.c.*. Diversamente, a favore del *rider* della seconda committente viene riconosciuto contrattualmente il diritto di recesso immediato per giusta causa o in presenza di inadempimenti tali da non consentire la prosecuzione della collaborazione autonoma⁴⁷¹.

⁴⁶⁷ V. M. VISINTI, *Riders on the storm: Foodora, Deliveroo e gli altri*, in *Corriere della Sera*, 2017.

⁴⁶⁸ M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Working Paper ADAPT University Press*, n.11, 2017.

⁴⁶⁹ *Ibidem*.

⁴⁷⁰ *Ibidem*.

⁴⁷¹ *Ibidem*.

Entrambi i contratti contemplano l'uso del proprio mezzo di spostamento da parte del lavoratore con talune differenze. Nel primo caso, la committente concede, in comodato, l'attrezzatura tecnica, come il casco da ciclista, un giubbotto e un bauletto dotati disegni di riconoscimento dell'agenzia, a fronte di una cauzione di 50 €; mentre nel secondo caso è prevista un'assegnazione, solo eventuale, di attrezzatura tecnica, al solo fine di agevolare la prestazione del *rider*, con l'obbligo, per quest'ultimo, di custodirla con la massima cura e diligenza, rispondendo dei danni riconducibili alla violazione dell'obbligo di diligenza e custodia⁴⁷².

Per concludere, tra fine anni '80 e primi '90, aveva fatto ingresso in Italia una nuova figura lavorativa, ovvero quella dei *pony express*, che ha destabilizzato quella che era la normale gestione dei contratti di lavoro⁴⁷³. Oggi, dopo più di trent'anni, con l'avvento dei *riders*, il delicato problema dell'inquadramento giuridico non si è, ancora, risolto.

Le prime sentenze di merito relativamente al corretto inquadramento del lavoro dei “fattorini”, sono legate a ricorsi proposti da singoli lavoratori nei confronti delle loro committenti⁴⁷⁴. In questa sede verrà analizzato il ricorso presentato dai *riders* di Foodora, che è giunto, dopo tre anni e tre gradi di giudizio, ad un'importante svolta con la sentenza conclusiva della Corte di Cassazione.

3. Il caso Foodora: dal Tribunale di Torino alla Corte di Cassazione.

La sentenza della Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663, scrive il terzo ed ultimo capitolo dei *riders* di Foodora, almeno dal punto di vista processuale⁴⁷⁵. Prima di analizzare tale pronuncia, occorre ripercorrere la

⁴⁷² *Ibidem*.

⁴⁷³ P. BUSSO, *Dai Pony express ai riders: cos'è cambiato?*, in *Lavoro Diritti Europa* n.2, 2021.

⁴⁷⁴ *Ibidem*.

⁴⁷⁵ G. ZILIO GRANDI, M.L. PICUNIO, *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Mass. giur. la v.*, I, 2, 2020.

trama scritta dal Tribunale di Torino⁴⁷⁶, in primo grado, e dalla Corte d'Appello di Torino⁴⁷⁷, in secondo grado.

Alcuni *riders* adivano il giudice del lavoro di Torino chiedendo, in via principale, l'accertamento della costituzione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e la condanna di Foodora, ovvero della committente, alla corresponsione delle somme a titolo di differenze retributive dirette ed indirette e delle competenze di fine rapporto, nonché al ripristino del rapporto di lavoro conclusosi alla data del termine finale e al risarcimento del danno per violazione della normativa in materia di *privacy* e di sicurezza sul lavoro⁴⁷⁸. In via subordinata, chiedevano l'applicazione dell'art. 2 del d. lgs. n.81/2015⁴⁷⁹. Il Tribunale di Torino accertava la sussistenza, tra le parti, di rapporti di lavoro autonomo per la consegna di cibo da asporto, regolati da contratti di collaborazione coordinata e continuativa⁴⁸⁰. Dalla lettura degli atti emerge che il Tribunale abbia previsto anche le concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e tra queste, la possibilità per il lavoratore di «*candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa a seconda delle proprie disponibilità ed esigenze di vita*⁴⁸¹»; l'utilizzo da parte del lavoratore di un proprio mezzo di trasporto e lo svolgimento della prestazione «*in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare*⁴⁸²», «*salvo il necessario coordinamento generale con l'attività della stessa committente*⁴⁸³».

Sulla base dei documenti e delle testimonianze acquisite, il Tribunale stabiliva che «*il rapporto di lavoro intercorso tra le parti era*

⁴⁷⁶ M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei "riders" di Foodora*, in Arg. dir. lav., 2018, II.

⁴⁷⁷ M.T. CARINCI, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei "riders" di Foodora*, in Riv. it. dir. lav., 2019.

⁴⁷⁸ Trib. Torino, sez. V Lavoro, sentenza n. 778/2018.

⁴⁷⁹ M. VERZARO, «*State contenti umana gente al quia*». *Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre*», Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

⁴⁸⁰ Trib. Torino, sez. V Lav., sentenza n. 778/2018.

⁴⁸¹ *Ibidem*.

⁴⁸² *Ibidem*.

⁴⁸³ *Ibidem*.

caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla⁴⁸⁴». Da tale assunto, si evince come, secondo il Tribunale di Torino, non poteva riscontrarsi la sottoposizione dei *riders* al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro che è, invece, elemento tipico del rapporto di lavoro subordinato⁴⁸⁵. In aggiunta a ciò, la determinazione da parte di Foodora del luogo e dell'orario di lavoro, così come la disponibilità dei *riders* per il tempo di accettazione del turno, non sono stati ritenuti elementi determinanti circa la natura subordinata del rapporto, bensì elementi rientranti nel coordinamento del committente *ex art. 409, n.3, c.p.c.*⁴⁸⁶.

Sulla domanda subordinata, concordando con la linea difensiva di Foodora, il Tribunale riteneva necessaria la sottoposizione del lavoratore al potere direttivo e organizzativo del datore ai fini dell'applicazione dell'art. 2 d. lgs. n. 81/2015. Poiché la norma, prima della modifica avvenuta con il d. l. n. 101/2019, faceva riferimento all'organizzazione del committente anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, nel caso di specie, appariva difficile parlare di organizzazione dei tempi di lavoro, poiché i *riders* avevano la facoltà di stabilire se e quando dare la propria disponibilità ed essere inseriti nei turni di lavoro⁴⁸⁷.

Dunque, il Tribunale di Torino, richiamando sia il disposto dell'art. 409 n.3 c.p.c., nonché le disposizioni contenute nella legge Biagi⁴⁸⁸, nella legge Fornero⁴⁸⁹ e nel Jobs Act⁴⁹⁰, a proposito di collaborazioni coordinate e continuative, ha ritenuto che vi fossero degli elementi per escludere la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato.

⁴⁸⁴ *Ibidem.*

⁴⁸⁵ Art. 2094 c.c.

⁴⁸⁶ M. VERZARO, "State contenti umana gente al quia". Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre", *Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.*

⁴⁸⁷ Trib. Torino, sez. V Lav., sentenza n. 778/2018.

⁴⁸⁸ D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.*

⁴⁸⁹ L. 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.*

⁴⁹⁰ D. lgs. 4 marzo 2015, n.23, *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

Si arriva, così, al secondo grado di giudizio. La Corte d'Appello di Torino confermava la natura autonoma del rapporto di lavoro sulla base del fatto che fossero proprio i *riders* a determinare il «*se, e quando, lavorare senza dovere giustificare la loro decisione e senza doversi cercare un sostituto*»⁴⁹¹, rigettando, in tal modo, la domanda principale dei fattorini appellanti. Allo stesso tempo, riformava la sentenza di primo grado accogliendo la domanda subordinata, vale a dire dando applicazione all'art. 2, d. lgs. n.81/2015⁴⁹².

Alla base vi è il ragionamento secondo cui la norma in questione individua un terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del Codice civile e la collaborazione come prevista dal Codice di procedura civile all'articolo 409 n. 3⁴⁹³. La Corte d'Appello specifica che tale disposizione, da un lato, si fonda sulla necessaria incidenza del potere del committente sulle modalità esecutive e, dall'altro, limita il concetto di etero-organizzazione alla definizione dei tempi e dei luoghi di lavoro⁴⁹⁴. Il Collegio ha, così, ritenuto che le modalità di esecuzione della prestazione degli appellanti fossero organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro e ha chiarito, sulla scorta del dettato normativo, che l'unico effetto dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 è quello di estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate⁴⁹⁵.

In altre parole, la Corte d'Appello rileva che, alla luce del fatto che i *riders* sono liberi di dare la propria disponibilità per i turni, debba escludersi la natura subordinata della prestazione lavorativa. Finisce, però, con l'individuare un *tertium genus* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, alla luce dei requisiti della personalità, della continuità della prestazione e della etero-organizzazione.

⁴⁹¹ Corte d'Appello di Torino, sez. Lavoro, n. 26/2019.

⁴⁹² *Ibidem*.

⁴⁹³ M. VERZARO, “*State contenti umana gente al quia*”. *Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre*”, *Massimario di giurisprudenza del lavoro* n.3, 2020.

⁴⁹⁴ Corte d'Appello di Torino, sez. Lavoro, n. 26/2019.

⁴⁹⁵ *Ibidem*.

Si giunge, alla fine, in Corte di Cassazione con il ricorso di Foodora avverso la decisione della Corte d'Appello, sulla base di quattro motivi. Il primo riguarda la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2, d. lgs., n. 81/2015 in relazione agli artt. 2094 c.c., 409 n.3 c.p.c. e 12 disp. prel. c.c., in quanto la etero-organizzazione è già un tratto tipico della subordinazione, e, inoltre, la norma non si riferisce solamente ai tempi e al luogo di lavoro, ma individua una ingerenza più pregnante nello svolgimento della collaborazione; il secondo riguarda la motivazione che è caratterizzata da un contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili; il terzo motivo si fonda sulla presunta violazione e falsa applicazione dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 in relazione al requisito della etero-organizzazione; l'ultimo motivo riguarda la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 d. lgs. n.81/2015 se interpretato come norma di fattispecie⁴⁹⁶.

3.1. Le collaborazioni autonome alla luce della sentenza n. 1663 del 2020 della Corte di Cassazione.

La Suprema Corte si pronuncia, con la sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663, rigettando il ricorso proposto dalla società committente e si discosta dalla pronuncia della Corte d'appello, ma senza cassarla⁴⁹⁷.

L'unico punto fermo che la Cassazione lascia in questa vicenda è la riconduzione della prestazione lavorativa dei *riders* all'art. 2, comma 1, d. lgs. n.81/2015. Difatti, la Suprema Corte afferma che *il legislatore [...] si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi*

⁴⁹⁶ M. VERZARO, "State contenti umana gente al quia". Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre", Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

⁴⁹⁷ R. COSIO, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, In Lavoro e Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro n., 2019.

possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi⁴⁹⁸». In altre parole, la Cassazione ha escluso il compito dell'interprete all'indagine tipologica di tali rapporti, che secondo tale prospettiva cadono in una indefinita tipologia, seppure in presenza di una espressa statuizione di legge che detta alcuni elementi tipici⁴⁹⁹, poiché si pongono, come definita dalla Suprema Corte, «in una terra di mezzo dai confini labili⁵⁰⁰».

La Corte aggiunge, in contrasto con la Corte d'Appello, che non è «necessario inquadrare la fattispecie litigiosa [...] in un tertium genus, intermedio tra autonomia e subordinazione⁵⁰¹», dato che l'articolo in esame, vale a dire l'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015, disegna una norma di disciplina e non crea una nuova fattispecie⁵⁰².

In riferimento a tali ultime affermazioni, occorre distinguere i due livelli del *tipo* e della *fattispecie*, che delimitano due strumenti complementari ma non sovrapponibili della tecnica legislativa che sembra possibile essere utilizzata anche per l'art. 2, comma 1⁵⁰³.

Il legislatore nella costruzione di diversi istituti utilizza un metodo combinatorio che distingue alcuni atti dagli altri⁵⁰⁴. Il *tipo giuridico* rappresenta il principio costruttivo di un istituto cui corrispondono varie *fattispecie* a seconda della progressiva specificazione che viene attuata dal legislatore, attraverso l'aggiunta di requisiti ed effetti tipici o requisiti ed effetti extra tipici⁵⁰⁵.

Dunque, il nostro ordinamento conosce due tipi contrattuali nell'ambito del diritto di lavoro: la subordinazione *ex art.* 2094 c.c. e il lavoro autonomo

⁴⁹⁸ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁴⁹⁹ M. VERZARO, "State contenti umana gente al quia". Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre", Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

⁵⁰⁰ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁵⁰¹ *Ibidem*.

⁵⁰² *Ibidem*.

⁵⁰³ P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, in *Guid. la v.*, 2019, 47, p. 1, nt. 3: «do per acquisito che gli elementi offerti dall'art. 2, comma 1, intendano integrare una autonoma fattispecie essendo inconcepibile una qualsiasi disciplina giuridica che si applichi ex se, senza una fattispecie di riferimento».

⁵⁰⁴ F. CARNELUTTI, *Teoria generale del diritto*, III ed., Roma, 1951.

⁵⁰⁵ M. VERZARO, "State contenti umana gente al quia". Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre", Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

ex art. 2222 c.c.. Ad oggi, non sono state ammesse forme di contratti atipici avente ad oggetto il rapporto di lavoro poiché il *tipo* svolge anche una funzione di controllo della volontà delle parti⁵⁰⁶. Questo controllo può essere sia giuridico, si parla di contratto tipico, sia sociale, si fa riferimento al contratto atipico, ma deve sussistere affinché il contratto possa esistere nell'ordinamento⁵⁰⁷.

È necessario rilevare che, in via di fatto, la prestazione lavorativa può svolgersi in modo continuativo sia alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro sia senza vincolo di subordinazione. La possibilità di realizzare un contratto di lavoro che si svolge al di là dell'una o dell'altra tipologia ricordata non è contemplata dall'ordinamento; appare, dunque, chiaro che i *tipi giuridici* possibili siano esclusivamente questi due⁵⁰⁸.

Non deve, però, escludersi che all'interno delle due tipologie ci possa essere una pluralità di fattispecie, caratterizzate da requisiti distinti e individuati dal legislatore⁵⁰⁹. Ciò non è estraneo al lavoro subordinato che conosce non solo la fattispecie del tempo pieno e indeterminato, bensì anche quella del tempo parziale⁵¹⁰, del lavoro intermittente⁵¹¹, dell'apprendistato⁵¹² e del tempo determinato⁵¹³. Anche per il lavoro autonomo possono individuarsi diverse fattispecie, come il contratto d'opera⁵¹⁴ e le collaborazioni coordinate e continuative⁵¹⁵.

Dove collocare, allora, l'art. 2, comma 1?

La Suprema Corte, come ricordato, non sembra risolvere il quesito e ritiene di non affermare l'esistenza della fattispecie di collaborazione etero-organizzata⁵¹⁶. Tuttavia, sembra chiarire almeno un requisito che tali

⁵⁰⁶ Art. 1322, comma 2, c.c.

⁵⁰⁷ E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, II ed., Torino, 1952.

⁵⁰⁸ M. VERZARO, "State contenti umana gente al quia". Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre", *Massimario di giurisprudenza del lavoro* n.3, 2020.

⁵⁰⁹ F. CARNELUTTI, *Teoria generale del diritto*, III ed., Roma, 1951.

⁵¹⁰ Artt. 4 ss., d.lgs. n. 81/2015

⁵¹¹ Artt. 13 ss., d.lgs. n. 81/2015.

⁵¹² Artt. 41 ss., d.lgs. n. 81/2015.

⁵¹³ Artt. 19 ss., d.lgs. n. 81/201

⁵¹⁴ Art. 2222 c.c..

⁵¹⁵ Art. 409, n.3, c.p.c..

⁵¹⁶ F. CARINCI, L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *WPC.S.D.L.E.* "Massimo D'Antona", n. 414/2020.

collaborazioni presentano e che ne consente il riconoscimento della fattispecie.

Nella sentenza del 24 gennaio, n.1 663, infatti, la Corte, dopo essersi espressa sulla nozione di etero-organizzazione, *«una volta ricondotta la etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa»*, afferma che proprio tale requisito di potere unilaterale illustra *«un regime di autonomia ben diverso [rispetto alle collaborazioni coordinate], significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone»*.

A tal punto, occorre far chiarezza sulla fattispecie di collaborazione etero-organizzata, al fine di ricondurla ad uno dei due tipi giuridici esistenti, vale a dire subordinazione o autonomia.

Innanzitutto, va dato atto che, a seguito della novella del 2019⁵¹⁷, l'art. 2, comma 1, d. lgs. n.81/2015, realizza una fattispecie di collaborazione simile a quella dell'art. 409, n.3, c.p.c.⁵¹⁸. Infatti, entrambe descrivono una prestazione di lavoro resa in forma prevalentemente personale e continuativa.

Differiscono la prima per l'elemento della etero-organizzazione e la seconda per quello del coordinamento, la cui modalità di realizzazione è frutto dell'accordo delle parti⁵¹⁹. Le collaborazioni etero-organizzate, introdotte nel 2015 attraverso il c.d. *Jobs Act*, sono collaborazioni

⁵¹⁷ D. l. n. 101/2019.

⁵¹⁸ M. VERZARO, *“State contenti umana gente al quia”*. Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre”, *Massimario di giurisprudenza del lavoro* n.3, 2020.

⁵¹⁹ Art. 15, comma 1, lett. a), legge 22 maggio 2017, n.81.

autonome che presentano, però, dei caratteri tipici del lavoro subordinato. Si parla di collaborazioni etero-organizzate quando il committente non si limita ad un coordinamento con il collaboratore ma organizza direttamente la prestazione di lavoro di quest'ultimo⁵²⁰.

Non si ritiene, pertanto, possibile sostenere che l'articolo in questione sia solamente una norma di disciplina e che non ponga una nuova fattispecie, poiché ciò sarebbe in contraddizione con la qualificazione di requisito che si ammette per la etero-organizzazione⁵²¹.

La Cassazione, piuttosto che offrire un'interpretazione dettagliata di tale requisito, si limita a ricondurlo ad elemento funzionale dell'organizzazione del committente. Vien da chiedersi quale committente acquisisca una prestazione lavorativa che non sia funzionale alla propria organizzazione⁵²².

Elemento dirimente può considerarsi, invece, il patto o accordo che determina le modalità di coordinamento. Il contenuto di tale patto viene circoscritto dal legislatore alle modalità di coordinamento, non potendo sostituirsi all'oggetto del contratto di collaborazione, ovvero alla determinazione delle obbligazioni dei contraenti, né alle istruzioni che il committente può imporre al collaboratore⁵²³.

Su quest'ultimo argomento, occorre rilevare, che le istruzioni del committente possono riguardare anche la modalità di svolgimento dell'obbligazione lavorativa⁵²⁴. Dunque, la collaborazione coordinata non sembra esaurirsi alle modalità determinate di comune accordo dalle parti, bensì vede l'ulteriore elemento delle istruzioni. Se è vero, allora, che nel coordinamento non c'è l'esercizio di un potere da parte del committente, dato che anche le istruzioni sebbene fornite dal committente sono comunque accettate dal collaboratore, nella etero-organizzazione, il

⁵²⁰ V. <https://www.businessonline.it/articoli/che-cosa-sono-le-collaborazioni-etero-organizzate-significato-e-spiegazione-.html>.

⁵²¹ L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663-2020*, in *Mass. giur. lav.*, I, 2020.

⁵²² E. GRAGNOLI, *L'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*, in *Mass. giur. lav.*, I, 2020.

⁵²³ M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. europa*, 1, 2020.

⁵²⁴ Cass. 14 giugno 2016, n. 12199, in *Lav. giur.*, 2016.

committente organizzerebbe in via unilaterale la prestazione, perché se ci fosse un accordo si parlerebbe di collaborazioni coordinate *ex art. 409 c. p.c.*. Va sottolineato, allora, che entrambe le nozioni non forniscono una chiara linea distintiva e qualsiasi tentativo di conferire alle stesse un contenuto certo rischierebbe di essere impreciso⁵²⁵.

Accertata, così, l'esistenza della fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate, occorre soffermarsi sulla qualificazione dell'art 2, d. lgs. n.81/2015, intesa, dalla Suprema Corte, come norma di disciplina⁵²⁶.

La norma afferma che alle collaborazioni etero-organizzate *ex art.2, comma 1*, «*si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*». La Corte di Cassazione precisa che «*quando l'etero-organizzazione [...] è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato*⁵²⁷». Aggiunge che «*la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici*⁵²⁸».

In questo modo, la Corte Suprema, supera la selezione indicata dalla Corte d'Appello di Torino circa gli istituti di disciplina applicabile e lo fa sulla base del testo della disposizione, che resta muto circa qualsiasi criterio selettivo. È, dunque, applicabile alle collaborazioni etero-organizzate la disciplina integrale del lavoro subordinato e, inoltre, la sua possibile selezione sarebbe vietata al giudice che andrebbe, altrimenti, oltre l'interpretazione della legge, introducendo un parametro che la stessa non pone⁵²⁹.

Occorre notare che la Cassazione prospetta una graduazione della etero-organizzazione che rende applicabile integralmente la disciplina del lavoro

⁵²⁵ M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. dir. europa*, 1, 2020.

⁵²⁶ R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 282/2015.

⁵²⁷ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁵²⁸ *Ibidem*.

⁵²⁹ Limite posto dall'art. 101, comma 2, Cost.

subordinato al collaboratore⁵³⁰. Infatti, deve verificarsi un grado di compatibilità tale per cui il collaboratore diviene nel rapporto lavoratore dipendente. Ora, se prima la norma limitava l'ambito della etero-organizzazione ai tempi e al luogo di lavoro, tesi rifiutata dal Tribunale di Torino ed accolta sua dalla Corte d'Appello che dalla Cassazione, con la novella del 2019 l'incidenza della stessa viene estesa a qualsiasi aspetto del rapporto di collaborazione con un potere organizzativo che si può muovere anche sulla prestazione organizzandone unilateralmente lo svolgimento. Il potere organizzativo diviene, così, molto ampio, e sempre più difficilmente distinguibile dal potere direttivo, di conseguenza dal tipo-lavoro subordinato⁵³¹. Tale passaggio non viene trascurato nemmeno dalla Suprema Corte che sottolinea come, con questo intervento, il legislatore abbia voluto «rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato⁵³²»

Può, dunque, affermarsi che il grado di comparabilità verso cui si orienta la Cassazione determini spesso la coincidenza tra il collaboratore e il lavoro subordinato, proprio alla luce dell'estensione normativa della etero-organizzazione⁵³³.

La sentenza non si arresta qui, ma continua il proprio *obiter dictum* contraddicendo quanto appena proferito⁵³⁴. Difatti, la Corte afferma «non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.». Pare, così, delinearsi un criterio selettivo della disciplina del lavoro subordinato applicabile⁵³⁵.

⁵³⁰ M. VERZARO, “State contenti umana gente al quia”. Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre”, Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

⁵³¹ M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in Dir. rel. ind., 1, 2020.

⁵³² Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁵³³ M. VERZARO, “State contenti umana gente al quia”. Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre”, Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

⁵³⁴ Ne rilevano il carattere contraddittorio anche A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”*, cit., p. 17; P. ALBI, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, in Mass. giur. la v., 2020, I, p. 13.

⁵³⁵ A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in Dir. rel. ind., 2020, I, p. 147 e spec. p. 149 ss.

La Corte, in altre parole, sta dicendo che l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione non è possibile laddove la fattispecie non sia appartenente al tipo giuridico *ex art. 2094 c.c.* Tutto ruota, allora, intorno al tipo legale cui ricondurre la fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate.

Viene offerta una doppia strada: la prima che vede le collaborazioni in esame comparabili al lavoro subordinato, con la conseguente applicazione della disciplina integrale dello stesso; la seconda che ne considera la fattispecie esterna alla subordinazione e, come tale, ne determina l'impossibilità dell'applicazione integrale della disciplina. Di fronte alla prima via risulta difficile non iscrivere la fattispecie dell'art. 2, comma 1, nel tipo giuridico lavoro subordinato e ciò anche in base a quanto affermato dalla Cassazione circa il giudizio di comparabilità. Dunque, in questo caso, l'esercizio del potere organizzativo da parte del committente è tale da non potersi più distinguere dal potere direttivo⁵³⁶, con la conseguenza che non sarà solo applicabile la disciplina inerente al sistema delle tutele, bensì anche quella concernente i poteri del datore di lavoro. Resta, però, aperta la seconda strada che la Cassazione propone, ovvero quella di fattispecie di collaborazioni etero-organizzate che non sono riconducibili alla subordinazione e per le quali non può avere luogo l'applicazione integrale della disciplina. Emerge, di nuovo, l'urgenza di una definizione della stessa e, soprattutto, della sua differenziazione dal potere direttivo poiché è solamente questo il labile confine che consente di distinguere le fattispecie di collaborazione etero-organizzata rientranti nel tipo di lavoro autonomo, da quelle rientranti nel tipo di lavoro subordinato⁵³⁷.

⁵³⁶ Come hanno sostenuto, sin dal principio, tra gli altri, L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. 81/2015: alla ricerca dell' "autorità dal punto di vista giuridico"*, in Arg. dir. lav., 2016, 1, I, p. 61 ss.; V. NUZZO, *Il lavoro personale e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 280/2015.

⁵³⁷ M. VERZARO, *"State contenti umana gente al quia". Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre*", Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

Risulta essere, dunque, non ancora chiaro se debba applicarsi tutta la disciplina del lavoro subordinato e, in particolare, se siano applicabili anche le tutele previste per i licenziamenti⁵³⁸.

La pronuncia della Suprema Corte sul caso Foodora ha offerto alcune soluzioni ma ha lasciato aperte numerose questioni. Si prospetta, così, un nuovo arduo compito che viene affidato al prudente apprezzamento del giudice di merito, che rimane sprovvisto di chiari criteri.

4. La pronuncia del Tribunale di Palermo n.3570/2020.

Alla controversa vicenda circa la natura subordinata o autonoma del lavoro tramite piattaforma digitale, di grande interesse per la giurisprudenza italiana, si aggiunge un altro capitolo importante. A seguito della pronuncia della Corte di Cassazione, che, ribaltando la pronuncia del Tribunale di primo grado e riformando parzialmente quella di secondo grado, sancisce la etero-organizzazione ai sensi dell'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 del rapporto di collaborazione tra la piattaforma digitale Foodora e i *riders*, una Corte di merito, il 24 novembre 2020, riqualifica il rapporto intercorso tra un *rider* e la piattaforma digitale Foodinho, azienda multinazionale spagnola dotata del marchio Glovo, nei termini della subordinazione giuridica *ex art.* 2094 c.c.

Nello specifico, un *rider* della piattaforma spagnola Foodinho ricorreva al Tribunale siciliano sostenendo di aver prestato attività lavorativa in forma continuativa sino al 3/03/2020, allorché veniva disconnesso dalla piattaforma e mai più riconnesso⁵³⁹. Alla luce di tale condotta, il cicofattorino impugnava la condotta della committente quale licenziamento orale, discriminatorio e ritorsivo. Allo stesso tempo, il *rider* chiedeva, in via principale, la riqualificazione del rapporto come lavoro subordinato in ragione delle concrete modalità di svolgimento della

⁵³⁸ R. BOLOGNESI, *Le collaborazioni autonome alla luce della sentenza n. 1663/2020 della Corte di Cassazione*, su <https://www.4clegal.com/opinioni/collaborazioni-autonome-luce-sentenza-n-16632020-corte-cassazione>.

⁵³⁹ G. FAVA, *Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubb. Il 24/11/2020. Il rapporto di lavoro dei riders*, in *La Voce Diritti Europa*, 1/2021.

prestazione lavorativa e, in via subordinata, la riqualificazione dello stesso come collaborazione etero-organizzata, *ex art. 2 del d. lgs. n. 81/2015*, con conseguente applicazione della disciplina in tema di lavoro subordinato, sulla scorta di quanto stabilito dalla Cassazione del 24 gennaio 2020, n. 1663⁵⁴⁰.

Per quanto attiene al rapporto di lavoro in esame, nella sentenza viene riportato come il cicofattorino abbia prestato la propria attività sulla base di due distinti contratti formalmente qualificati di prestazione d'opera, ai sensi dell'art. 2222 c.c., con apertura di partita iva da parte del *rider*⁵⁴¹.

Il Tribunale di Palermo, con sentenza del 24 novembre 2020, n. 3570, dopo aver valutato le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, dichiarava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato tra le parti, condannando il committente alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché al pagamento di una indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto⁵⁴².

Tale sentenza si caratterizza per un inusuale richiamo ai precedenti giudiziari stranieri, pur ancorando le proprie motivazioni all'orientamento della giurisprudenza interna e alle pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea⁵⁴³.

Entrando nel merito, il Tribunale di Palermo ha ritenuto necessario pronunciarsi preliminarmente sulla natura imprenditoriale o meno della convenuta. Come si legge nella sentenza, «*Se le piattaforme possono considerarsi imprese, si apre, de facto, la possibilità che i suoi collaboratori lavorino per conto (e non semplicemente in nome) della piattaforma stessa e che, dunque, siano inseriti in una organizzazione imprenditoriale, di mezzi materiali e immateriali, di proprietà e nella disponibilità della piattaforma stessa e così del suo proprietario o utilizzatore*». Al contrario, qualora la piattaforma si occupi esclusivamente

⁵⁴⁰ *Ibidem*.

⁵⁴¹ *Ibidem*.

⁵⁴² Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570.

⁵⁴³ M. BIASI, *uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavoratori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *LLI*, vol. 4, n.2, 2018.

della intermediazione di domanda e offerta di un servizio, l'organizzazione imprenditoriale dovrebbe imputarsi esclusivamente al lavoratore⁵⁴⁴.

Secondo il Tribunale di Palermo, dirimente rispetto alla questione citata è la pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 20 dicembre 2017, C-434/15, di cui fa proprie le conclusioni⁵⁴⁵. La Corte, in quest'ultima sentenza, statuiva la natura di impresa di trasporto ai sensi dell'art. 58, par. 1, TFUE della piattaforma Uber, poiché questa predisponesse un servizio di trasporto di persone per mezzo di autisti non professionisti, ai quali non veniva garantito alcun margine di negoziazione circa il costo del servizio e l'organizzazione. Dunque, anche per il Tribunale di Palermo si è in presenza di una impresa di trasporto e di distribuzione e non di una piattaforma di intermediazione di servizi, come enunciato, invece, all'interno dei contratti stipulati dalla convenuta.

Il cuore della sentenza risiede, però, nella parte in cui il giudice ricostruisce la prestazione di lavoro del *rider*, attraverso l'analisi dei documenti e degli atti e alla luce degli elementi tipici della subordinazione⁵⁴⁶.

Dopo aver elencato alcune delle principali sentenze che nei paesi di *civil law* si sono espresse a favore dell'autonomia o, al contrario, della subordinazione del rapporto di lavoro tra la piattaforma digitale e il prestatore di servizi⁵⁴⁷, e dopo aver ripercorso gli esiti della vicenda giudiziale relativa al caso Foodora, di cui si è trattato nei paragrafi precedenti, l'organo giudicante passa in rassegna i principali approdi giurisprudenziali utili alla risoluzione del caso di specie⁵⁴⁸.

Innanzitutto, il Tribunale ricorda che, se è vero che, come affermato dalla Corte di Cassazione con sentenza n.1663/2019, il *rider* libero di scegliere se e quando lavorare non può essere considerato lavoratore subordinato, ma, semmai, lavoratore autonomo nell'ambito di una collaborazione

⁵⁴⁴ *Ibidem*.

⁵⁴⁵ F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell' algoritmo secondo il Tribunale di Palermo*, in ADAPT, n 44, 2020.

⁵⁴⁶ *Ibidem*.

⁵⁴⁷ Trib. Milano, sez. spec. Impresa, 15 giugno 2015, n.23; Trib Torino, sez. spec. Impresa, 1° marzo 2017, n. 1553; Court d' Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18/08357.

⁵⁴⁸ F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell' algoritmo secondo il Tribunale di Palermo*, in ADAPT, n 44, 2020.

organizzata dal committente e dunque destinatario delle tutele derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n.81/2015⁵⁴⁹, è anche vero che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha sancito che non può essere considerato lavoratore subordinato il lavoratore che gode di una certa autonomia anche nel determinare se e quando lavorare, a meno che tale autonomia non risulti fittizia⁵⁵⁰.

Il Tribunale di Palermo recepisce tale orientamento, rilevando come, nel caso di specie, il *rider* fosse solo formalmente in grado di decidere se e quando lavorare, poiché sebbene tale libertà fosse prevista dal contratto stipulato, nei fatti essa era fortemente ridimensionata dal concreto funzionamento dell'algoritmo⁵⁵¹. Nello specifico, come afferma la sentenza, *«il lavoratore può scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (e quindi il datore di lavoro che ne è titolare o ne ha il controllo) mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio. Egli, inoltre, per poter realmente svolgere la prestazione, deve essere loggato nel periodo di tempo che precede l'assegnazione della consegna, avere il cellulare carico in misura almeno pari al 20% e trovarsi nelle vicinanze del locale presso cui la merce deve essere ritirata, poiché altrimenti l'algoritmo non lo selezionerà, benché egli avesse prenotato e non disdetto lo slot, con la conseguenza che, in verità, non è lui che sceglie quando lavorare o meno, poiché le consegne vengono assegnate dalla piattaforma tramite l'algoritmo, sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso generale interesse del lavoratore⁵⁵²»*. In altre parole, è vero che il cicofattorino può scegliere se prenotarsi, e dunque se lavorare, ma è la piattaforma che decide quale turno mettergli a disposizione, in ragione del punteggio maturato. Inoltre, per poter effettivamente svolgere la prestazione, il *rider* deve rispettare determinate condizioni, imposte dalla

⁵⁴⁹ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁵⁵⁰ Ordinanza del 22 aprile 2020, C-692/19, con riferimento alla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003.

⁵⁵¹ F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell'algoritmo secondo il Tribunale di Palermo*, in ADAPT, n. 44, 2020.

⁵⁵² Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570.

piattaforma, altrimenti non verrà selezionato dall'algoritmo per svolgere la mansione.

A ciò, il Tribunale aggiunge quegli orientamenti, nel tempo consolidatisi, volti a interpretare l'art. 2094 c.c. in chiave evolutiva. Partendo, infatti, dal presupposto che tale articolo sia stato pensato per un modello organizzativo basato sulla prestazione resa dall'operaio della fabbrica fordista, il Giudice esplicita la necessità di reinterpretarlo⁵⁵³. Per fare ciò, il Giudice siciliano si rifà ad una sentenza della Corte costituzionale⁵⁵⁴, all'interno della quale il concetto di subordinazione è approcciato facendo leva sull'incorporazione della prestazione lavorativa in un'organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo. Si fa riferimento ad un concetto di etero-direzione attenuata, al fine di depotenziare, nell'identificazione della fattispecie del lavoro ai sensi dell'art. 2094 c.c., il ruolo dell'eterodeterminazione in favore del criterio dell'etero-organizzazione e addirittura di quello della dipendenza socioeconomica del prestatore⁵⁵⁵.

L'algoritmo, inoltre, permette alla piattaforma digitale di esercitare il potere disciplinare tipico del datore di lavoro. Difatti, l'attribuzione di un punteggio inferiore o la non attribuzione di un punteggio superiore, a seguito del verificarsi di determinati eventi, costituisce per il giudice di Palermo una sanzione disciplinare atipica, perché sanziona «*un rendimento del lavoratore inferiore alle sue potenzialità con una retrocessione nel punteggio e quindi nella possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose*».

In conclusione, per il giudice «*L'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce oltre che nell'integrazione del presupposto della etero-organizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per*

⁵⁵³ F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell'algoritmo secondo il Tribunale di Palermo*, in ADAPT, n 44, 2020.

⁵⁵⁴ Sentenza Corte Cost. n. 30 del 5 febbraio 1996.

⁵⁵⁵ G. FAVA, *Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubbl. Il 24/11/2020. Il rapporto di lavoro dei riders*, in Lavoro Diritti Europa, 1/2021.

consistenti periodi temporali e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.⁵⁵⁶».

A questo punto diventa interessante la liquidazione delle differenze retributive. Con riguardo a un rapporto a tempo pieno qui deve essere applicato il trattamento economico previsto dall'inquadramento nel VI livello del CCNL Terziario, relativamente non solo alle ore non contestate, ma anche alle ore non specificamente contestate, in cui il lavoratore è stato a disposizione del datore di lavoro. Dunque, pronunciandosi sulla richiesta di indennizzo *ex art. 47-ter del d. lgs. n. 81/2015*, il giudice di Palermo, richiamando la nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro⁵⁵⁷, chiarisce che le misure di cui all'art. V-bis del d. lgs. n. 81/2015 si applicano unicamente ai rapporti di lavoro autonomo occasionale, dal momento che la ratio della norma è proprio quella di apprestare le tutele in via residuale ai rapporti non ricompresi nell'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015⁵⁵⁸.

Se è vero che la stessa evoluzione giurisprudenziale in merito al caso Foodora⁵⁵⁹ aveva facilitato la strada ad una riconduzione all'art. 2094 c.c. del lavoro dei *rider*, è pur vero che tale articolo non si presta affatto alla risoluzione definitiva⁵⁶⁰.

5. L'accordo siglato da Asso Delivery e UGL Rider.

Sorge un dubbio relativo ai rapporti nelle relazioni industriali. Di fronte alla pronuncia della Cassazione che accorda alle collaborazioni etero-organizzate l'applicazione integrale della disciplina della

⁵⁵⁶ Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570.

⁵⁵⁷ Circolare n. 17 del 19 novembre 2020.

⁵⁵⁸ F. CARINCI, *Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.1, 2020.

⁵⁵⁹ Paragrafo 3.1, IV cap.

⁵⁶⁰ F. CARINCI, *Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.1, 2020.

subordinazione⁵⁶¹, vien da domandarsi quale sindacato stipulerà accordi collettivi che deroghino, *in peius*, ad una tale situazione⁵⁶².

Ha fatto molto discutere la sottoscrizione di un “Ccnl Rider”⁵⁶³ da parte di Asso Delivery, l’associazione che riunisce le principali piattaforme attive nel settore della *food delivery*, e la sigla sindacale UGL *Rider*, un’organizzazione rappresentativa e unitaria del settore costituita da UGL⁵⁶⁴.

Il Ccnl *Rider* è il primo contratto in Europa che prevede diritti e tutele nell’ambito del lavoro autonomo, tra cui: compensi minimi e indennità integrative per condizioni particolari di lavoro, fornitura gratuita di dotazioni di sicurezza, obbligo di formazione specifica, un sistema di incentivi nelle città in cui il *delivery* è di recente introduzione e coperture assicurative, sia contro gli infortuni sia per danni a terzi⁵⁶⁵. «Abbiamo dato il via a un cambiamento epocale perché per la prima volta un’organizzazione datoriale riconosce i diritti sindacali ai lavoratori autonomi», spiega Capone, Segretario Generale UGL, aggiungendo che si tratta di un «*primo esempio di come regolare il lavoro che cambia*».

Come si legge nell’articolo scritto da quest’ultimo, Francesco Paolo Capone, il contratto prevede, nello specifico, un compenso minimo pari a 10 euro per ora lavorativa, della quale si intende il tempo utilizzato per svolgere ogni consegna. Prevede indennità integrative, pari al 10%, 15% e 20% in corrispondenza determinate condizioni, quali lavoro notturno, festività e maltempo. Inoltre, prevede un incentivo orario di 7 euro per i primi 4 mesi dall’apertura del servizio presso una nuova città, nonché un sistema premiale pari a 600 euro per ogni 2000 consegne effettuate. Al suo interno si legge di coperture assicurative contro gli infortuni e di

⁵⁶¹ V. par. 4, capitolo IV.

⁵⁶² M. VERZARO, “*State contenti umana gente al quia*”. Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre”, Massimario di giurisprudenza del lavoro n.3, 2020.

⁵⁶³ G. CAVALLINI, *Ccnl Rider Ugl-Asso Delivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, rassegna di giurisprudenza e di dottrina 2020, su <https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/11/1-Il-Ccnl-Rider..CAVALLINI.pdf>.

⁵⁶⁴ F. P. CAPONE, *Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria*, in *Lavoro Diritti Europa* n.1, 2021.

⁵⁶⁵ *Ibidem*.

assicurazioni per danni contro terzi, oltre alla garanzia di una formazione con particolare riferimento alla sicurezza stradale e alla sicurezza nel trasporto degli alimenti. Il contratto si conclude con cenni e riferimenti al divieto di discriminazioni, alle pari opportunità e alla tutela della *privacy*, dopo aver stabilito i principi che caratterizzeranno il funzionamento dei sistemi tecnologici delle singole piattaforme⁵⁶⁶.

Il Ccnl *Rider* del 15 settembre 2020 si è inserito nel complesso quadro normativo, di cui si è già trattato nei paragrafi precedenti, in maniera consapevole, come dimostrato sin dall'*incipit* con i richiami all'art. 2, comma 2, lett. a), d. lgs. n.81/2015, e all'art. 47-quater dello stesso decreto⁵⁶⁷. Infatti, le parti stipulanti esplicitano l'intenzione che il contratto svolga una funzione derogatrice rispetto a tali fondamentali profili, in quanto precisano che «*Il presente Contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell'art. 47-quater, comma 1, del D.lgs. 81 del 2015*⁵⁶⁸».

Il contratto occupa 28 pagine e si compone di 32 articoli e ha una durata prevista per tre anni, decorrenti dal 3 novembre 2020⁵⁶⁹. Senza esaminare analiticamente le clausole, occorre soffermarsi sul fatto che alcune di esse sono, per lo più, ripetitive delle norme di legge. Ad esempio, gli articoli che fanno riferimento all'assicurazione Inail replicano l'art. 47-septies; gli articoli in materia di divieto di discriminazione e di *privacy* replicano l'art. 47-quinquies⁵⁷⁰. Altre clausole, invece, presentano una loro valenza originaria e innovativa, come quelle che prevedono dei premi a fronte del raggiungimento di un determinato numero di consegne.

⁵⁶⁶ *Ibidem*.

⁵⁶⁷ G. CAVALLINI, *Ccnl Rider Ugl-Assodelivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, rassegna di giurisprudenza e di dottrina 2020, su <https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/11/1-Il-Ccnl-Rider..CAVALLINI.pdf>.

⁵⁶⁸ Art. 5 Ccnl Rider.

⁵⁶⁹ G. CAVALLINI, *Ccnl Rider Ugl-Assodelivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, rassegna di giurisprudenza e di dottrina 2020, su <https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/11/1-Il-Ccnl-Rider..CAVALLINI.pdf>.

⁵⁷⁰ *Ibidem*.

Il cuore del contratto è però rappresentato da quelle clausole che sanciscono la natura autonoma del rapporto e che stabiliscono la misura del compenso, derogando alle norme di legge. All'art. 3 del Ccnl *Rider* si legge, infatti, che *«Le Parti concordemente riconoscono che, i seguenti elementi, rappresentano caratteristiche produttive ed organizzative del settore: - gli accordi tra Piattaforme e Rider sono contratti di lavoro autonomo ex art.2222 c.c. o ex art. 409, n. 3 c.p.c., privi di vincoli di esclusiva, ed è ammessa la prestazione di servizi anche per piattaforme in concorrenza diretta; [...] La natura autonoma ex art. 2222 c.c. o ex art.409 n. 3 c.p.c. del rapporto tra Rider e Piattaforma preclude la maturazione a favore del Rider di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato al di fuori di quanto specificamente previsto dalla normativa vigente, dal presente Contratto o dal contratto individuale»*. Tale articolo sembra non tenere conto degli sviluppi giurisprudenziali quanto alla possibilità di ricondurre il lavoro del *rider* alla fattispecie della collaborazione etero-organizzata ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015⁵⁷¹, derogando così alle disposizioni di legge.

Gli articoli 10 e 11 di tale accordo, poi, nel tentativo di derogare al divieto di retribuzione a cottimo di cui all'art. 47-quater, d. lgs. n.81/2015, in cui si esplicita che i *riders* *«non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate»*, individuano i criteri generali di determinazione del compenso ma resta inteso che *«il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate»*, con il solo correttivo che spetta in ogni caso *«un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse, pari a 10,00 Euro lordi l'ora»*. Va precisato che il compenso minimo orario previsto spetta solo per le ore di lavoro effettivo di consegna, e, dunque, non prende in considerazione i tempi di disponibilità tra una consegna e l'altra⁵⁷².

⁵⁷¹ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁵⁷² F. P. CAPONE, *Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria*, in *Lavoro Diritti Europa* n.1, 2021.

Si è già detto che il Ccnl Ugl-Asso Delivery è espressamente «*stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell'art. 47-quater, comma 1, del D.lgs. 81 del 2015*»⁵⁷³. L'art. 2 del Ccnl *Rider* precisa che non un qualunque contratto collettivo può prevalere sulla norma di legge, ma solo quelli sottoscritti da associazioni o organizzazioni; si tratta, allora, di verificare se UGL *Rider* e Asso Delivery soddisfino tali requisiti di maggiore rappresentatività comparativa⁵⁷⁴.

Il Ministero del Lavoro, nella nota a firma del capo dell'Ufficio legislativo Giuseppe Bronzini indirizzata ad Asso Delivery, non ha avuto dubbi a tal proposito e ha, difatti, affermato che «*la sottoscrizione da parte di una sola sigla sindacale non sembrerebbe prima facie idonea a soddisfare il requisito*», posto che «*è la stessa lettera della previsione normativa, laddove fa riferimento espresso ai contratti sottoscritti "dalle organizzazioni sindacali..." a suggerire la necessità che a stipulare il contratto stesso non possa essere una sola organizzazione, se non nel caso limite in cui detta organizzazione non realizzi – da sola – una rappresentanza largamente maggioritaria a livello nazionale*»⁵⁷⁵.

Interviene, a tal proposito, il Tribunale di Bologna che afferma la disapplicazione del Ccnl UGL Asso Delivery, sottolineando che il sindacato firmatario manca del requisito della rappresentatività⁵⁷⁶.

5.1. Il Tribunale di Bologna dichiara l'illegittimità dell'applicazione ai *riders* del contratto sottoscritto da Ugl e Asso Delivery.

Sul contratto nazionale siglato da Asso Delivery e Ugl *Rider* il 15 settembre 2020, CGIL ha presentato ricorso nei confronti di Deliveroo, il

⁵⁷³ Art. 5 Ccnl *Rider*.

⁵⁷⁴ G. CAVALLINI, *Ccnl Rider Ugl-Assodelivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, rassegna di giurisprudenza e di dottrina 2020, su <https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/11/1-Il-Ccnl-Rider..CAVALLINI.pdf>

⁵⁷⁵ V. Nota Ministero del Lavoro 17 settembre 2020, n. 9430.

⁵⁷⁶ Trib. Bologna, sez. Lavoro, ordinanza del 30 giugno 2021.

quale applicava il contratto in esame, per condotta antisindacale avverso un licenziamento di un fattorino poiché non firmatario dell'accordo⁵⁷⁷.

La pronuncia del giudice del lavoro bolognese si segnala nella sua specificità in quanto si pone in sostanziale contrapposizione rispetto a quanto affermato precedentemente dal suo omologo, sez. Lavoro Firenze⁵⁷⁸, pronunciatisi nel febbraio 2021 sulla controversia insorta fra UGL Asso Delivery e CGIL. Il giudice del lavoro fiorentino aveva già avuto modo di pronunciarsi su tale questione escludendo la natura subordinata ma anche quella eterodiretta dei *riders*, seguendo orientamenti della giurisprudenza di legittimità⁵⁷⁹. Con decreto del 9 febbraio 2021, il Tribunale di Firenze rigettava il ricorso di tre organizzazioni di categoria della CGIL, le quali chiedevano l'accertamento della natura antisindacale della condotta di Deliveroo Italy S. r. l.. Secondo il giudice del Tribunale di Firenze, il procedimento *ex art. 28* dello Statuto dei lavoratori non è applicabile ai *riders* in quanto garanzia tipica del lavoro subordinato⁵⁸⁰. Dunque, dal decreto, oggetto di commento, emerge che i ciclo-fattorini sono qualificabili come lavoratori autonomi e, dunque, non è configurabile in capo alle organizzazioni sindacali la legittimazione ad attivare lo speciale procedimento previsto dall'art. 28 St. lav. come rimedio contro le condotte antisindacali⁵⁸¹.

La differente valutazione del giudice del lavoro bolognese riguarda l'affermazione della qualificazione del rapporto di lavoro in termini di etero-organizzazione che, ai sensi dell'art. 2 comma 1, d. lgs. n. 81/2015, comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche ai lavoratori autonomi, con la conseguenza di rendere applicabile il

⁵⁷⁷ *Ibidem*.

⁵⁷⁸ Trib. ordinario Firenze, sez. Lavoro, 9 febbraio 2021.

⁵⁷⁹ M. CUOMO, *Nota a sentenza. Tribunale di Bologna sez. Lavoro del 30/06/21*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.4, 2021.

⁵⁸⁰ U. VILLA, *Riders: inapplicabile il procedimento per condotta antisindacale*, in <https://www.quotidianogiuridico.it/documents/2021/02/23/riders-inapplicabile-il-procedimento-per-condotta-antisindacale>.

⁵⁸¹ Trib. ordinario Firenze, sez. Lavoro, 9 febbraio 2021.

procedimento per la repressione della condotta antisindacale nel caso di specie⁵⁸².

Il Tribunale di Bologna ha voluto qui ammettere l'applicabilità del rito per la repressione della condotta antisindacale facendo leva sulla sostanzialità e non sulla valenza meramente processuale dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori, il quale risulterebbe applicabile ai ciclo-fattorini in virtù del richiamo operato dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato *ex art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015*⁵⁸³. Secondo il Tribunale di Firenze, l'estensione delle norme che disciplinano il lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate dal committente si limita alle sole norme di carattere sostanziale, mentre il procedimento *ex art. 28 St. lav.* costituisce norma di carattere processuale. Il Tribunale di Bologna, invece, sostiene il contrario, ovvero che il richiamo nell'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 alle norme che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato non si limita a quelle di carattere sostanziale. Inoltre, il Tribunale bolognese afferma che l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori è una norma sia di carattere processuale che di carattere sostanziale in quanto mira a tutelare le prerogative di azioni del sindacato che sono costituzionalmente garantite⁵⁸⁴.

Dunque, il Tribunale di Bologna, con il provvedimento del 30 giugno 2021, non solo conferma che il ricorso per repressione della condotta antisindacale sia uno strumento evocabile anche dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori autonomi, previa applicazione incidentale dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015, ma anche che il Ccnl *Rider* è illegittimo, non potendo essere licenziati i lavoratori che ne rifiutano l'applicazione⁵⁸⁵.

⁵⁸² A. V. POSO, *Sul procedimento antisindacale a proposito dell'applicazione del CCNL Assodeiveryl e Ugl Rider aspettando l'ardua sentenza*, rivista Labour, 2021.

⁵⁸³ G. FAVA, *Tribunale di Bologna e Rider: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021.

⁵⁸⁴ <http://studiolegalemeiffret.it/tribunale-di-bologna-decreto-30-giugno-2021-le-associazioni-sindacali-dei-riders-possono-esperire-la-procedura-di-repressione-della-condotta-antisindacale-di-cui-allart-28-dello-statuto-dei/>.

⁵⁸⁵ V. <https://sites.unimi.it/dati40/secondo-il-tribunale-di-bologna-il-ccnl-assodelivery-ugl-e-illegittimo/>.

Secondo il giudice bolognese, infatti, l'art. 47-*quater*, declinando al plurale il termine "organizzazioni sindacali", escludeva che il contratto collettivo potesse esser firmato da un solo sindacato, il quale, nel caso di specie, non sarebbe nemmeno «*comparativamente rappresentativo a livello nazionale*». Il Ccnl *Rider* risulta stipulato da soggetto negoziale carente di valido potere negoziali ai fini dell'effetto derogatorio di cui agli artt. 2 e 47-*quater* del d. lgs. n. 81/2015. Tali norme, difatti, demandano ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la determinazione del compenso dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altri, i c.d. *riders*; in difetto della stipulazione del contratto di cui sopra, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate ed agli stessi deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini. Il potere negoziale è, quindi, subordinato al requisito della maggiore rappresentatività comparativa, determinato su base nazionale⁵⁸⁶.

Si osserva inoltre che la norma fa riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e ciò induce a ritenere che non sia sufficiente la sottoscrizione di un'unica organizzazione sindacale, se non nel caso in cui essa sia largamente maggioritaria.

Per questi motivi, il tribunale accerta e dichiara l'illegittimità dell'applicazione ai *rider* del contratto sottoscritto da U.R.; accerta e dichiara il carattere discriminatorio e antisindacale e condanna la committente al pagamento delle spese di lite oltre che alle spese generali⁵⁸⁷.

Per tanto, il Tribunale di Bologna conclude nel senso della illegittimità del Ccnl *Rider* sulla base della carenza di valido potere negoziale da parte di dell'organizzazione sindacale UGL *Rider*.

⁵⁸⁶ V. <https://www.studiocerbone.com/tribunale-di-bologna-sentenza-30-giugno-2021-illegittimita-del-ccnl-non-sottoscritto-dalle-organizzazioni-sindacali-con-maggiore-rappresentativita-comparativa-che-deve-essere-determinato-in-base/>.

⁵⁸⁷ Trib. Bologna, sez. La voro, ordinanza del 30 giugno 2021.

Le conclusioni a cui il Giudice bolognese perviene potrebbero essere discutibili⁵⁸⁸. Infatti, è ormai principio assodato il fatto che la categoria sindacale non preesista al contratto ma tragga origine proprio dalla contrattazione collettiva⁵⁸⁹. Il Ccnl *Rider* è, ad oggi, l'unico contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro autonomo dei ciclofattorini, e UGL *Rider* è una nuova figura sindacale, la quale ritiene di dissociarsi da altri settori. Alla luce di ciò, non è dato comprendere come possa negarsi il requisito della maggiore rappresentatività comparativa su base nazionale ad un sindacato che risulta essere l'unico nel settore e quindi, rappresentativo al 100%.

6. Uno sguardo alla normativa europea: la direttiva n. 1152 del 2019.

Nonostante il campo indagato dal diritto del lavoro abbia conosciuto un'ampia dilatazione dei suoi confini, la contrapposizione fra lavoro autonomo e subordinato sembra restare, al tempo stesso, essenziale al fine di dare accesso allo statuto protettivo del prestatore, ma incerta nei suoi esatti termini⁵⁹⁰.

Non stupisce, allora, se gli argomenti e le questioni che a lungo sono stati dibattuti nella giurisprudenza e nella dottrina italiana, vengano ora ad arricchire un pensiero che attraversava l'Europa nel momento in cui questi sono stati chiamati all'elaborazione di uno statuto protettivo per i c.d. *gig workers*⁵⁹¹.

I risultati di questa riflessione collettiva hanno condotto il legislatore europeo a precisare, in occasione della emanazione della direttiva n. 1152

⁵⁸⁸ *Ibidem*.

⁵⁸⁹ G. FAVA, *Tribunale di Bologna e Rider: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021.

⁵⁹⁰ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

⁵⁹¹ A. TODOLÍ- SIGNES, *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *IJCLLR*, vol. 33, n.2, 2017.

del 2019⁵⁹², quale sia il campo di applicazione delle sue disposizioni; analoga premura ha mosso la Commissione nel formulare la recente proposta per una direttiva che tuteli i lavoratori delle piattaforme⁵⁹³.

Dunque, in questa sede, si procederà all'analisi di questi ultimi provvedimenti citati, posto che ove si dovesse effettivamente realizzare un intervento in questo ambito, attraverso una sostanziale intesa intergovernativa degli Stati membri, sarà necessario estendere i contenuti di tali provvedimenti anche alle tante forme di lavoro parasubordinato, al fine di evitare facili elusioni nell'ordinamento interno⁵⁹⁴.

Il 16 aprile 2019, il Parlamento europeo ha approvato la direttiva 2019/1552 relativa a «*condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*», che attende di essere trasposta a breve nell'ordinamento interno. Il testo votato dal Parlamento è il risultato dell'accordo raggiunto in trilogia dalla Commissione, dal Consiglio dell'Unione europea e dallo stesso Parlamento. L' *iter* legislativo è stato attivato dalla Commissione, nell'ambito delle iniziative relative al pilastro europeo dei diritti sociali⁵⁹⁵.

La direttiva in commento prende spunto da quella 91/533/CEE, che imponeva l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di fornire al lavoratore un documento scritto che contenesse un riassunto delle condizioni applicate nel contratto in essere. Il provvedimento del 2019 intende estendere le proprie previsioni sino al punto di assicurare ai lavoratori una serie di tutele

⁵⁹² La dir. (UE) 2019/1152 del PE e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a «*condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE*» dovrà essere trasposta nell'ordinamento interno entro il 1° agosto 2022.

⁵⁹³ *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform workers* [COM (2021) 762 final del 9/12/2021].

⁵⁹⁴ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

⁵⁹⁵ S. BORELLI, G. ORLANDINI, *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, consultabile su https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/appunti-sulla-nuova-legislazione-sociale-europea-l_708.php.

minime intese a garantire una maggiore prevedibilità quanto allo svolgimento del rapporto⁵⁹⁶.

La direttiva, ai sensi dell'art. 1 par. 1, intende «*migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevenibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro*⁵⁹⁷». A tal fine, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di informare i lavoratori su alcuni elementi essenziali del rapporto di lavoro; stabilisce alcuni diritti minimi, in materia di formazione, di durata del periodo di prova, di divieto di clausole di esclusività ed altro, che dovrebbero applicarsi a tutti «*coloro che hanno un contratto o un rapporto di lavoro*⁵⁹⁸». La direttiva, inoltre, garantisce la possibilità, per gli Stati membri, di applicare o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori, e vieta che il recepimento della stessa sia motivo per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori, si fa riferimento alla c.d. clausola di non regresso sancita all'art. 20 della stessa⁵⁹⁹.

L'aspetto sul quale occorre soffermarsi riguarda l'ambito di applicazione di quest'ultima. A dispetto delle aspettative di numerosi giuristi⁶⁰⁰, i quali credevano che sarebbe stata spazzata via la *summa divisio* tra autonomia e subordinazione, la direttiva sembrerebbe applicarsi ad un'area di lavoratori perfettamente sovrapponibile a quella disegnata dall'art. 2094 c.c.⁶⁰¹.

Infatti, la direttiva prevede una chiara determinazione dei destinatari delle sue previsioni, anche al fine di evitare che possano impadronirsi dei diritti in essa sanciti soggetti che appartengono, invece, all'area della libertà di

⁵⁹⁶ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

⁵⁹⁷ Art. 1, par. 1, dir. (UE) 2019/1552.

⁵⁹⁸ Art. 1, par. 2, dir. (UE) 2019/1552.

⁵⁹⁹ N. KOUNTOURIS, *EU law and the regulation of 'atypical' work*, in: *Research Handbook on EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2016.

⁶⁰⁰ L. BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'unione europea*, in ADL, f. 3, 2021.

⁶⁰¹ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

prestazione di servizi e sono assoggettati alle misure a tutela della libertà della concorrenza previste dal diritto dell'unione europea⁶⁰².

Le premesse alla direttiva chiariscono, infatti, che l'ambito di applicazione della disciplina è limitato ai soli lavoratori subordinati, tanto che viene richiamata nelle premesse una precisa casistica della giurisprudenza della Corte di Giustizia⁶⁰³, là dove questa richiede che «*una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni incontro partita delle quali riceva una retribuzione*», perché si abbia subordinazione⁶⁰⁴.

In questo senso, la soluzione proposta dalla direttiva è del tutto coerente con la nozione tradizionale di lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.*, secondo cui «*È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*».

La direttiva, dunque, richiama la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea sulla nozione di lavoratore, che è analoga a quella proposta dal nostro ordinamento. Pertanto, i lavoratori c.d. non *standard*, ovvero «*i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti*⁶⁰⁵» rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva solo se soddisfano i criteri indicati in quella giurisprudenza⁶⁰⁶. A precisare l'ambito di applicazione, interviene il divieto di applicazione della direttiva ai lavoratori effettivamente autonomi, la cui qualificazione del rapporto di lavoro, secondo la Corte di

⁶⁰² Ibidem.

⁶⁰³ Sent. Corte di giustizia del 3 luglio 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85; 14 ottobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09; 9 luglio 2015, *Endeer Balkaya*, C-229/14; 4 dicembre 2014, *FNV Kusten Informatie*, C-413/13; sent. 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15.

⁶⁰⁴ Es. Corte Giust. 4 dicembre 2014, *FNV Kusten Informatie*, C-413/13.

⁶⁰⁵ Dir. (UE) 2019/1552.

⁶⁰⁶ S. BORELLI, G. ORLANDINI, *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, consultabile su https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/appunti-sulla-nuova-legislazione-sociale-europea-l_708.php.

Giustizia, va fondata sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro, e non sul modo in cui le parti lo descrivono⁶⁰⁷.

Il fatto che anche nell'ambito del diritto dell'Unione si adotti per questi aspetti una logica binaria, che ripropone, la contrapposizione fra lavoro subordinato ed autonomo in termini sostanzialmente analoghi a quelli del diritto nazionale, pone un problema di compatibilità nell'ordinamento interno in relazione alle previsioni del *Jobs Act*, che hanno inteso estendere i diritti dei lavoratori subordinati a rapporti nei quali manca l'assoggettamento vero e proprio al potere di etero-direzione⁶⁰⁸.

La proposta di direttiva del dicembre 2021, che nasce dal rifiuto di estendere la precedente 2019/1552⁶⁰⁹ a tutte le forme di lavoro su piattaforma, viene a rispondere alla questione della tutela da assicurare ai *riders*⁶¹⁰.

6.1. La proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i *gig workers*.

La proposta sulla regolarizzazione contrattuale dei *riders* riguarda le nuove norme e i nuovi parametri da utilizzare per inquadrare i lavoratori delle piattaforme digitali come dipendenti, a prescindere dal contratto⁶¹¹.

Secondo le stime della Commissione, le regole proposte riguarderanno circa 4,1 milioni di lavoratori nella *gig economy*. Tale direttiva intende migliorare le condizioni di quest'ultimi, disboscando la giungla del lavoro tramite piattaforma.

Innanzitutto, la proposta di direttiva europea prevede di rendere trasparenti gli algoritmi per evitare l'asimmetria informativa, di cui si è trattato nei capitoli precedenti. Spesso, difatti, nell'attività di intermediazione, così

⁶⁰⁷ Corte di Giust. UE, 13 gennaio 2004, C-256/01, *Albany*.

⁶⁰⁸ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

⁶⁰⁹ *Il pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, (a cura di) M. CORTI, Ed. Vita e Pensiero, 2022.

⁶¹⁰ *Ibidem*.

⁶¹¹ M. CASTIGLI, *Direttiva UE su rider e salario minimo: l'Italia vuole agire in fretta*, consultabile su <https://www.agendadigitale.eu/mercati-digitali/proposta-direttiva-ue-sui-rider-e-salario-minimo/>.

come nell'attività di organizzazione del lavoro, le piattaforme si comportano come veri e propri datori di lavoro ma non vengono disciplinate come tali. La proposta UE, pertanto, risponde ad un'esigenza di maggiore trasparenza e lo fa sia attribuendo, in capo ai lavoratori, il diritto ad essere informati circa le modalità di monitoraggio dell'attività svolta e i criteri decisionali automatizzati che possono influenzare le condizioni di lavoro, sia dando a quest'ultimi la possibilità di ricevere spiegazioni sulle decisioni automatizzate ed eventualmente di contestarle⁶¹².

La direttiva consentirà ai *riders* di godere anche di altri diritti, quali il diritto al salario minimo, il diritto alla tutela della salute, il diritto alla contrattazione collettiva, alle ferie retribuite, all'indennità di disoccupazione e malattia e il diritto ai contributi pensionistici.

Non si tratta, di certo, di diritti speciali, ma di garanzie tipiche già previste per il lavoro subordinato; tale proposta intende attribuirli a tutti i prestatori, senza che rilevi la natura subordinata o no, del contratto in essere⁶¹³.

Al di là di questo, la novità che si registra sulla questione della qualificazione dei destinatari consiste nella previsione di una presunzione semplice che i singoli stati membri sono poi chiamati ad implementare e che si fonda sulla contemporanea presenza di almeno due indici di un elenco che ha ad oggetto: (a) la sussistenza di una retribuzione predeterminata o di un tetto massimo ad essa; (b) la riconoscibilità dei fattorini da parte dei destinatari dei servizi offerti dalla piattaforma; (c) la sussistenza di limiti all'orario di lavoro o ai periodi di riposo nonché alla cessazione a terzi della prestazione dedotta nel contratto e controlli anche elettronici; (d) la sussistenza di regole vincolanti sulla prestazione con limitazioni alla libertà di accettare o rifiutare incarichi o di avvalersi di

⁶¹² <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/tipologie-contrattuali/non-solo-riders-nella-direttiva-ue-sul-piattaforme-digitali/#:~:text=La%20direttiva%20si%20propone%20di,rapporto%20di%20lavoro%20autonomo%20o.>

⁶¹³ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

subappaltatori o sostituti; (e) restrizione alla possibilità di creare una base clienti o di eseguire lavori per terzi.⁶¹⁴

La presunzione avrà l'effetto di invertire l'onere della prova, mettendo le piattaforme digitali nella condizione di dover dimostrare che non esista un rapporto di lavoro subordinato, nonostante la sussistenza di due o più indici appena elencati⁶¹⁵. L'art. 5 della proposta di direttiva prevede, infatti, che tale presunzione ammetta prova contraria a carico delle imprese, di modo che viene così ad essere inequivoco che lo sforzo normativo si rivolge a chiarire al lavoratore delle piattaforme, quale sia la natura del rapporto giuridico che lo lega alla committente, onde evitare disguidi a posteriori⁶¹⁶.

Si dovrà ammettere che le prerogative che la giurisprudenza italiana sembra riconoscere al committente in caso di lavoro para-subordinato fanno difficoltà a sottrarsi alla presunzione semplice di cui alla proposta appena esaminata, dato che non è infrequente l'ipotesi in cui la piattaforma imponga ai fattorini una divisa che reca marchi o simboli specifici, offrendo così un servizio riconoscibile dai clienti, punto (b) dell'art. 4; mentre i controlli sul rispetto dei tempi di consegna o sulla qualità della prestazione resa sono stati generalmente trascurati dalla giurisprudenza nazionale, ritenuti invece rilevanti dalla proposta di direttiva, poiché sembrano potersi ricondurre ai normali poteri creditorî riconosciuti anche al committente in relazione a rapporti di mera collaborazione⁶¹⁷.

Sarà bene, allora, che il legislatore colga l'occasione per provvedere ad un esame più ampio dell'intero sistema normativo, andando ad intervenire proprio su quelle forme *non-standard* che ritenevano al riparo da qualunque necessità di adeguamento al diritto europeo⁶¹⁸.

⁶¹⁴ <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/tipologie-contrattuali/non-solo-riders-nella-direttiva-ue-sul-piattaforme-digitali/#:~:text=La%20direttiva%20si%20propone%20di,rapporto%20di%20lavoro%20autonomo%20o.>

⁶¹⁵ *Ibidem.*

⁶¹⁶ V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2022.

⁶¹⁷ *Ibidem.*

⁶¹⁸ *Ibidem.*

Conclusioni

Ebbene, di fronte alla realtà finora descritta, il diritto del lavoro contemporaneo può ancora ritenersi strumento sufficiente di tutela del lavoro?

La risposta a tale interrogativo pare a tratti difficile.

Ci si trova, difatti, di fronte ad un sistema di regole a volte desuete, che non sembrano sufficientemente idonee a garantire l'efficace realizzazione della finalità ultima delle stesse, vale a dire quella di tutelare l'uomo che si muove all'interno del mondo lavorativo, nel segno di un equilibrato bilanciamento tra gli interessi dell'impresa e del lavoratore.

Del resto, la gran parte dell'ordinamento in vigore è stata concepita con riferimento ad un modello di organizzazione della produzione ormai fortemente superato, secondo i paradigmi del fordismo e, in parte, del post-fordismo. Pare incontestabile, dunque, la necessità di avviare un *iter* riformatore, che renda il sistema normativo capace di tutelare ogni tipo di forza lavoro e, in particolare, quella nata dall'utilizzo di tecnologie innovative di ultimissima generazione.

L'ingresso massiccio dell'utilizzo delle tecnologie digitali ha incoraggiato l'espansione delle imprese, soprattutto nel settore logistico e hanno modificato i parametri attraverso i quali concepire il mondo del lavoro.

È sempre più attuale il fenomeno dell'intermediazione illegale della forza lavoro e la spasmodica ricerca di risparmio dei costi attuata a svantaggio della sicurezza sul lavoro⁶¹⁹.

Sono ambiti socioeconomici nei quali la figura del datore di lavoro è sempre più evanescente e, questo, costituisce spesso l'occasione propizia per la nascita di nuovi fenomeni di sfruttamento del lavoro, quale ad esempio il caporalato digitale dove i lavoratori della *gig economy* hanno sostituito i braccianti agricoli.

⁶¹⁹ V. <https://www.giustiziainsieme.it/it/news/93-main/diritto-ed-economia/2173-brevi-osservazioni-sulla-proposta-di-direttiva-relativa-al-miglioramento-delle-condizioni-di-lavoro-nel-lavoro-mediante-piattaforme-digitali>.

Il luogo e l'orario di lavoro sono oggi concetti fluidi, lontani dalle classiche nozioni normative che necessitano di una disciplina specifica in grado di tutelare le nuove esigenze di sicurezza⁶²⁰. Le nuove tecnologie stanno mutando radicalmente la dimensione spaziotemporale dei luoghi di lavoro. Per i *riders*, i luoghi di lavoro sono le città; mentre per i nuovi operai dell'Industria 4.0 vi sono i cosiddetti *cyberphysical workplace*, ovvero luoghi di lavoro in cui *software* ed algoritmi sono complementari agli *hardware*, quali macchine, *robot*, *computer*, braccialetti o visori di realtà aumentata.

Il pericolo è che lo strumento dell'algoritmo e, più in generale, dell'intelligenza artificiale, possano diventare uno strumento prescrittivo senza controllo. L'elaborato in esame mira ad individuare la gravità del pericolo e a riconoscere, al tempo stesso, le innumerevoli proprietà positive.

Gli algoritmi funzionano principalmente come sistemi atti a produrre canoni da considerare lo *standard* al quale adeguarsi per massimizzare le *performance*. Questi congegni, inoltre, utilizzano i medesimi *standard* anche per dirigere, controllare ed eventualmente sanzionare i lavoratori. L'utilizzo dell'algoritmo, dunque, si traduce in una gestione dei lavoratori affidata quasi completamente ai *computer*, i quali assicurano processi di selezione e gestione del lavoro più efficaci, sotto diversi punti di vista.

L'automazione del lavoro prodotta dalle nuove tecnologie, un fenomeno che investe l'economia mondiale e travalica i confini nazionali, necessita senz'altro di una disciplina idonea a tutelare i prestatori di lavoro garantendo loro condizioni migliori in termini di diritti e garanzie.

La sfida del XXI secolo è quella di aggiornare la disciplina vigente a salvaguardia della dignità e salute dei lavoratori, sia con specifico riguardo al momento ed al luogo in cui viene svolto il lavoro per i rischi connessi ai nuovi strumenti e macchinari, sia con riferimento alle possibili

⁶²⁰ Il 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto il *Protocollo nazionale sul lavoro agile*, con lo scopo di fornire a imprese e lavoratori del settore privato le linee guida con cui disciplinare, nella contrattazione collettiva, il lavoro agile.

problematiche psico-sociali derivanti dallo *stress* generato dalla connessione continua, dalla mancanza di interazione sociale e, in generale, dall'uso delle tecnologie d'informazione e comunicazione.

Tutto lascia intendere che in futuro verranno delegate alle macchine sempre più parti delle nostre attività. Se questo dovesse essere lo scenario, la normativa italiana, europea ed internazionale dovrebbero essere d'appoggio verso i punti positivi e di contrasto verso quelli negativi. Purtroppo, spesso accade che gli strumenti dei legislatori siano poco raffinati in quanto toccano entrambi gli aspetti assieme, nel bene e nel male.

Diversi studi stanno cercando di comprendere quali siano le conseguenze reali di algoritmi progettati male o semplicemente dalle conseguenze impreviste⁶²¹. Cosa accade quando il loro contesto di riferimento è palesemente negativo? I programmatori della *Microsoft* hanno risposto a tale quesito quando hanno annullato e terminato il loro progetto di *chatbot* poiché la situazione era diventata ingestibile. Per testare il proprio sistema di IA, la *Microsoft*, in pratica, ha messo *online* una *chatbot*, vale a dire un *software* automatico in grado di interagire, che imparava dalle domande che venivano poste dagli altri utenti. Gli utenti, per diletto, cominciarono a fare domande sempre più politicamente scorrette, sino a far diventare la piattaforma la prima intelligenza artificiale razzista. Questo è solo un esempio per dimostrare come, in alcuni casi, le tecnologie autonome spesso evolvono verso forme di autonomia che nessuno vorrebbe, se non correttamente progettate.

Allora, risulta inevitabile dover prendere sempre più seriamente l'idea che gli algoritmi non siano solo delle tecnologie, ma dei soggetti autonomi che svolgono un ruolo attivo nella società e, in particolare, nel mondo del mercato del lavoro e che per tale motivo occorre una minuziosa attenzione durante tutto il loro processo di progettazione. Sin dalle basi, occorre costruire algoritmi in grado di imparare dagli errori e soprattutto, risulta

⁶²¹ D. CORDON, *Che cosa sognano gli algoritmi. Le nostre vite al tempo dei big data*, ed. Mondadori, Milano, 2016.

necessario l'intervento umano qualora si debba procedere ad una supervisione degli stessi.

Se costruiti e disciplinati nel migliore dei modi, gli algoritmi non solo rendono più efficiente la gestione produttiva dell'azienda, ma potrebbero anche migliorare quella inerente la prevenzione dei rischi professionali.

E così, mentre alcune previsioni disegnano scenari apocalittici, suscitando la paura di una disoccupazione tecnologica di massa, altre mostrano gli innumerevoli vantaggi che sono legati allo sviluppo tecnologico. Invero, il progresso tecnologico, come un fenomeno ciclico, ha sempre sostituito vecchi lavori con nuovi e migliori ma oggi svariate considerazioni piuttosto pessimistiche si fondano sulla velocità dei cambiamenti, sia in termini qualitativi che in termini quantitativi, che rende difficile riassorbire in breve tempo l'aumento della disoccupazione tecnologica. In effetti, ciò che preoccupa è la non breve temporaneità del disallineamento tra la velocità delle nuove invenzioni tecnologiche e la metabolizzazione delle innovazioni da parte del mondo produttivo e degli stessi lavoratori. Certamente cambieranno sia il volume dell'occupazione, sia le condizioni di lavoro, poiché la robotica e l'intelligenza artificiale porteranno alla trasformazione dei posti di lavoro e, probabilmente alla scomparsa di certe professioni e occupazioni, ma anche alla nascita di altre. Le tecnologie sono in grado di migliorare di molto la qualità di lavoro, se sfruttate nel migliore dei modi. In particolare, alle persone disabili potrebbe esser loro garantito un accesso al mercato del lavoro, attraverso la possibilità di svolgere prestazioni da remoto. In altri casi, tali tecnologie possono evitare al lavoratore di svolgere compiti pericolosi, in condizioni insalubri, o compiti gravosi, riducendone la fatica fisica e mentale e prevenendo, così, infortuni o malattie professionali.

Di fronte a questo orizzonte che muta così rapidamente, il diritto del lavoro è chiamato a proporre soluzioni che salvaguardi al contempo la qualità dei rapporti di lavoro. Il giuslavorista ben conosce la rilevanza della dimensione personalistica ed è questo il nucleo centrale di valori che bisogna delimitare e salvaguardare.

In conclusione, l'approccio migliore e più utile alla tecnologia non è quello eccessivamente entusiasta ma neppure quello pessimista; occorre imboccare una strada intermedia che cerca il bene dell'uomo in ogni contesto e su ogni mezzo, guardando alle novità tecnologiche non per farsi ammaliare ma per capire come poterle usare al meglio.

Bibliografia

ADAMS-PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Common Market Law Review*, 41, 1, 2019.

AKERLOF G. A., *The market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in *Quarterly Journal of economics*, vol. 84, n.3, 1070.

ALOISI A., *Il lavoro a chiamata e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, vol.2, n.2, 2016.

ALOISI A., *Commoditized Workers: Case study Research on labour law issues arising from a set of "in-demand/gig economy platforms"*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol.37, n.3, 2016.

ALOISI A., DE STEFANO V., *Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers*, in *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, n.1, 2018.

ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, in Laterza, 2020.

ALTIMARI M., *Tempi di lavoro (e non lavoro) e rivoluzione digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo garantista*, ed. Cacucci, 2019.

AMADORE N., *Tribunale di Palermo: rider lavoratore subordinato*, in *NT+ Diritto*, 2020.

AMODIO G., *La valutazione della performance nel Comune di Casalecchio di Reno: una visione psicologica ed auto riflessiva*, in *Il personale*, 3, 2013.

ANDRIESEN J.H., VARTIAINEN M., *Mobile virtual work. A new paradigm*, ed. Springer, Berlin, 2010.

AURIEMMA S., *Subordinazione e codatorialità nell'impresa digitale complessa*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, ed. Cacucci, Bari, 2019.

BARBERA M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in PERULLI A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, ed. Cedam, 2016;

BARBIERI M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, in *Labour & Law Issues*, vol.6, no.1, 2020.

BATTISTA L., *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'unione europea*, in *ADL*, f. 3, 2021.

BECCHIS F., *Regolazione delle piattaforme digitali: la nuova mappa dell'UE*, in *La Voce*, 2021.

BELLAVISTA A., *Gli accordi sindacali in materia di controlli a distanza sui lavoratori*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.8-9, 2014.

BERLIN I., *Karl Marx*, ed. Adelphi, seconda edizione, 2021.

BETTI B., *Teoria generale del negozio giuridico*, II ed., ed. Edizioni Scientifiche Italiane, Torino, 1952.

BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Working Paper ADAPT University Press*, n.11, 2017.

BIASI M., *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavoratori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour and Law Issues*, vol. 4, n.2, 2018.

BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. dir. europa*, 1, 2020.

BLANC F., *Inspection reforms: why, how, and with what results*, in *OECD*, Parigi, 2013.

BODIE M. T., CHERRY M. A., MCCORMICK M. L., TANG J., *The law and Policy of people analytics*, in *Saint Louis U. Legal Studies Research Paper* n. 6/2016.

BORGHESI D., DE ANGELIS L., *Il processo del lavoro e della previdenza*, in *UTET*, 2013.

BRONZINI G., *L'agenda europea sull'economia collaborativa. Much ado about nothing?*, in *ESSPER periodici italiani di economia, scienze sociali e storia*, 2016.

BURKE A.E., *The freelance project and gig economies of 21st century*, in *CRSE*, Londra, 2020.

BURREL J., *How the machine "thinks": Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, n.1, 2016.

BUSSO P., *Dai Pony express ai riders: cos'è cambiato?*, in *Lavoro Diritti Europa* n.2, 2021.

CAPONE F. P., *Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria*, in *Lavoro Diritti Europa* n.1, 2021.

CAPPONI F., *Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell'algoritmo secondo il Tribunale di Palermo*, in *ADAPT*, n 44, 2020.

CAPPONI F., *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, n. 44, 2022.

CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto di lavoro individuale*, in *DLRI*, 1985.

CARINCI F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 414, 2020.

CARINCI F., *Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.1, 2020.

CARINCI M. T., *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei "riders" di Foodora*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019.

CARNELUTTI F., *Teoria generale del diritto*, III ed., ed. Giappichelli, Roma, 1951.

CARUSO B., *Tutela giurisdizionale, onere della prova, equità processuale. una ricerca sul diritto del lavoro nel processo*, in *RGL*, 1982.

CARUSO B., *Il futuro del diritto del lavoro: Modelli tradizionali di protezione sociale e una Nuova Costituzione dei diritti sociali*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n.8, 2002.

CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n.146, 2018.

CARUSO B., *Il sindacato tra funzioni e valori "nella grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, in *WP CSDLE "Massimo D'ANTONA"*, n.394, 2019.

CARUSO B., *Pubbliche amministrazioni e imprese italiane nella crisi pandemica: tra vizi antichi e possibile resilienza*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 427/2020.

CAVALLONE B., *In difesa della veriphobia (considerazioni amichevolmente polemiche sul libro recente di Michele Taruffo)*, in *RDP*, 2010.

CERMAN M., OGILVIE S.C., *Proto-industrialisierung in Europa*, ed. Wien, Verlag für Gesellschaftskritik, 1994.

CHERRY M., *The global dimension of virtual work*, in *Saint Louis University Journal*, vol. 54, 2010.

CIRILLO G., MUSI A., *Alle origini di Minerva trionfante. Cartografia della protoindustria in Campania*, in *Pubblicazione degli Archivi di Stato*, Roma, 2008.

COASE R.H., *The nature of the firm*, in *Wiley Online Library*, vol.4, 1937.

COHEN M., SUNDARARAJAN A., *Self-regulation and innovation in the Peer-to-peer Sharing Economy*, in *University of Chicago Law Rev Dialogue*, vol.82, 2017.

COMOGLIO L.P., *I poteri d'ufficio del giudice del lavoro*, in *Problemi attuali sul processo del lavoro*, ed. Giuffrè, 2006.

COMOGLIO L. P., *Le prove civili*, in *UTET*, 2010.

COMOGLIO L.P., *Nuove Tecnologie e disponibilità della prova*, ed. Giappichelli, 2018.

COSIO R., *Il caso Foodora tra giudici e legge*, In *Lavoro e Diritti Europa*, *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 2019.

COUNTOURIS N., DE STEFANO V., *New trade union strategies for new forms of employment*, in *ETUC*, 2019.

CRAWFORD K., SCHULTZ J., *Big data and due process: towards a framework to redress predictive privacy harms*, in *55 BCL Rev.* 93, 2014.

CUOMO M., *Nota a sentenza. Tribunale di Bologna sez. Lavoro del 30/06/21*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.4, 2021.

DAGNINO E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, 2015.

DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Adapt Labour studies*, 2015.

DAGNINO E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, vol.3 n.1, 2017.

DAGNIGNO E., *Una questione di fiducia: la reputazione ai tempi delle piattaforme online tra diritto alla privacy e prospettive di mercato*, in *Diritto alle relazioni industriali*, n.2, 2017.

DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale” alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *ADL*, .1, 165, 2019.

DAGNINO E., *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, in *ADAPT University Press*, 2019.

DAHAL Ø., KILSKAR S.S., SKARHOLT K., ROSNESS R., *Risikobasert tilsyn I de nordiske arbeidstil synene*, Consiglio nordico dei ministri, Copenaghen, 2018.

DEAN H., *Division of labour and work*, in H. DEA, L. PLAT, *Social advantage and disadvantage*, ed. *Oxford University Press*, 2016.

DEGRYSE C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *Etui working Paper, European Trade Union Institute*, Brussels, 2016.

DELLAROCAS C., *The digitization of word-of-mouth: promise and challenges of online feedback mechanisms*, in *Working Paper 4296-03, MIT Sloan School of Management*, 2003.

DE MICHIEL F., *Questioni l'onere della prova nel diritto del lavoro*, ed. Cedam, 2019.

DE STEFANO V., *The rise of the «just in time workforce»: On demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy»*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, no.71, 2016.

DE STEFANO V., “*Negotiating the Algorithmic*”: *Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol.41 n.1, 2019.

DE VRIES J., *The industrious Revolution: Consumer Behavior and the Household Economy*, ed. Cambridge University Press, 2008.

DEL PUNTA R., *Onere della prova e potere istruttorio del giudice: l'instabile equilibrio fra principio dispositivo e principio inquisitorio*, in *Problemi attuali sul processo del lavoro*, Giuffrè, 2006.

DEL PUNTA R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n.151/2015)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.1, 2016.

DESSÍ O., *Blockchain, controllo a distanza e lavoro nella gig economy*, in *Rivista di Diritto pubblico italiano, comparato, europeo*, n.2, 2021.

DI NUNNO F., *Equilibrio tra lavoro e vita privata*, 2020.

DZIEZA J., *The rating game- How Uber and its peers turned us into horrible bosses*, in *The Verge*, 2015.

DITTRICH L., *La ricerca della verità nel processo civile: profili evolutivi in tema di prova testimoniale, consulenza tecnica e fatto notorio*, in *RDP*, vol.1, 2011.

DOMINGUEZ FERNANDEZ J.J., RODRIGUEZ ESCANCIANO S., ALVAREZ CUESTA H., *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*, Ed. Bomarzo, Spagna, 2017.

DONINI A., *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2016, I, p.46.

DROŹDŹ A., *Protection of Natural Persons with Regard to Automated Individual Decision Making in the GDPR*, in *Kluwer Law International*, 2020.

ESPOSITO C., *La libertà di manifestazione del pensiero nell'ordinamento italiano*, in *Rivista Italiana per le scienze giuridiche*, 2011.

FAVA G., *Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubb. Il 24/11/2020. Il rapporto di lavoro dei riders*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.1, 2021.

FAVA G., *Tribunale di Bologna e Rider: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021.

FERNANDEZ AVILES J. A., *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*, Saggio n. 2(2017), Università di Granada, pubblicato nel 2018.

FERRANTE V., *Riflessioni a caldo sulla progettata modifica degli artt. 4 e 13 dello Statuto*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, in *ADAPT Labour Studies, e-Book Series*, n. 40, 2015.

FERRANTE V., *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2022.

FLAIG J., *Predictive tools and big data “to help tackle 2,3m yearly worker deaths”*, in *Institution of Mechanical Engineers*, Barcellona, 2017.

FORLIVESI M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori sul web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili innovativi di tutela*, ed. Giappichelli, 2017.

FOURQUET E., LARSON K., COWMAN W., *A reputation Mechanism for Layered Communities*, in *ACM SIGecom Exchanges*, n.1, 2006.

FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *The legal construction of personal work relations*, ed. *Oxford University Press*, 2011.

FREY B. C., OSBORN A., *The future of employment: how Susceptible are jobs to Computerisation?*, in *Oxford Martin Programme on Technology and Employment*, 2017.

GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l’algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, no.2, 2020.

GILLESPIE T., *Governance of and by platforms*, in *SAGE Handbook of Social Media*, 2016.

GIUBBONI S., *Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.1, 2012.

GRAGNOLI E., *L'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*, in *Mass. giur. lav.*, I, 2020.

ZILIO GRANDI G., PICUNIO M. L., *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Mass. giur. lav.*, I, 2020.

GUAGLIANONE L., ALESSI C., BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, ed. Cacucci, Bari, 2019.

HACKER P., *Teaching fairness to artificial intelligence: existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law*, in 55 *Common Market Law Review* 1143-1186, 2018.

HANDY C., *The age of unreason*, 3rd ed. Arrow Books, Londra, 1995.

HARARI N., *Homo deus: brief history of tomorrow*, in *Debate*, Barcellona, 2016.

HUWS U., SPENCER N.H., SYRDAL D.S., HOLTS K., *Work in the European gig economy, Research results from Uk, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland, Italy*, in *FEPS – Foundation for European progressive studies*, Belgio, 2017.

INGRAO A., *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in *Università di Brescia*, 2017.

IRANI L., *The cultural work of microwork*, in *New media & Society*, 2013.

IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2015.

IRASTORZA X., MILCZAREK M., COCKBURN W., *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). Overview report: managing safety and health at work*, in EU-OSHA, 2013.

JACOBUSSE G., VEENMAN C., *On selection bias with imbalanced classes*, in *International Conference on Discovery Science*, 2016.

JEANNIN P., BICCI A., *Il concetto di protoindustrializzazione e la sua utilizzazione per la storia dell'industria in Europa dalla fine del medioevo*, in *Quaderni Storici*, vol. 22, no. 64, il Mulino, 1987.

KITTUR A., NICKERSON J.V., BERNSTEIN M.S., GERBER E.M., SHAW A., ZIMMERMAN J., LEASE M., HORTON J.J., *The future of Crowd Work*, in *HCI Stanford*, 2013.

KLABBER J., *Constitutionalism lite*, in *International Organizations law review*, n.1, 2004.

KRIEDTE P., MEDICK H., SCHLUMBOHM J., *L'industrializzazione prima dell'industrializzazione*, ed. Il Mulino, Bologna, 1984.

LANDES W., LICHMAN D., *Indirect liability for Copyright infringement: an economic perspective*, in *Harvard Journal of Law & tecnologia*, n.16, 2002.

LEBOUTTE R., *Proto industrialisation. Researches recent et Nouvelles perspective*, ed. Droz, 1996.

LECHER C., *How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for 'productivity'*, in *The Verge*, 2019.

LEE M.K., KUSBITM D., METSKY E., DABBISH L., *Working with machines: the impact of algorithmic data-driven management on human workers*, in *Proceedings of CHI*, 2015.

LIEBMAN E. T., *Storiografia giuridica manipolata*, in *RDP*, 108, 1974.

LIEBMAN E.T., *Manuale di diritto processuale civile*, II, ed. Giuffrè, 1981.

LINDSAY G., *Abbiamo trascorso due settimane indossando tracker dipendenti: ecco cosa abbiamo imparato*, in *Fact Coexist*, 2015.

LORDON F., *Capitalismo, desiderio e servitù. Antropologia delle passioni nel lavoro contemporaneo*, in *Operativa*, 2015.

LUÑO A. E. P., *La tercera generación de derechos humanos*, in *Thomson-Aranzadi, Cizur Menor*, Spagna, 2006.

MACCARONE C., *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i riders in Italia*, in *Osservatorio Diritti*, 2019.

MAGNANI M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*,1, 2020.

MAIO V., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n.6, 2015.

MANDRIOLI C., *Diritto processuale civile*, II, ed. Giappichelli, 2009.

MARASCO F., *Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, vol.5, no.2, 2019.

MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, I, 2020.

MARSOCCI P., *Cittadinanza digitale e potenziamento della partecipazione politica attraverso il web: un mito così recente già da sfatare*, in *Rivista AIC* n. 1, 2015.

MARTORANA M., *Privacy e lavoro, la nuova sfida dei dati "strettamente personali"*, in *Agenda Digitale*, 2019.

MATEESCU A., NGUYEN A., *Algorithmic Management in the workplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019.

MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, 1965.

MOORE P. V., *The quantified self in precarity. Work, technology and what counts*, in *Routledge*, 2019.

MOORE P.V., UPCHURCK M., WHITTAKER X., *Humans and machines at work. Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*, in *Palgrave Macmillan*, Londra, 2018.

NISTICÓ M., PASSAGLIA P., *Internet e Costituzione*, ed. Giappichelli, Torino, 2014.

NOCERA R., *Il contratto di somministrazione*, ed. Giuffrè, Milano, 2010.

NOGAR L., *Die Typologisch-Funktionale Methode am Beispiel des Arbeitnehmerbegriffs*, in 10 ZESAR, 2009.

NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in DLRI, 1991.

NOVELLA M., *Il rider non è un lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Labour and Law Issues*, vol.5, n.1, 2019.

NUZZO V., *Il lavoro personale e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 280, 2015.

NUZZO N., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, in *Editoriale Scientifica*, Napoli, 2018.

OTTO M., *Workforce Analytic v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, n.3, 2019.

PACE A., *Problematiche delle libertà costituzionali. Parte generale. Introduzione allo studio dei diritti costituzionali*, ultima edizione, ed. Cedam, 2003.

PACELLA G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Labour and Law Issues*, vol.3, no.1, 2017.

PACELLA G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, vol.6, no., 2020.

PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2016.

PASQUALE F., *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Controls Money and Information*, ed. Harvard University Press, 2016.

PASSARELLI SANTORO G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n.3 cpc*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2016.

M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. europa*, 1, 2020.

PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2015.

PERULLI A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I.

PERUZZI M., *La Prova del licenziamento ingiustificato e discriminatorio*, ed. Giappichelli, 2018.

PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, VIII edizione, ed. Giappichelli, Torino, 2018.

PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 282/2015.

PIKETTY T., *Le capital au XXI siècle*, ed. Volumen, Seuil, 2013.

PISANI C., *Le preclusioni nel rito del lavoro*, in *Judicium*, 2012.

POPMA L., *The janus of the new ways of works. Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI Working Paper*, Brussels, 2003, p.5.

PRASSL J., *The concept of employer*, in *OUP Oxford*, 2015.

PRASSL J., RISAK M., *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 3, 2016.

RESEARCH GROUP ON THE REGULATION OF DIGITAL ECONOMY, *Technical aspects of Artificial Intelligence: an understanding from an Intellectual Property Law Perspective*, in *Max Planck Institute for Innovation Competition Research Paper*, n. 13/2019.

RIDEMAR A., *Decision support for SWEA Inspection*, in *KTH Royal Institute of Technology*, Stoccolma, 2018.

RODRIGUEZ-RICO ROLDÁN V., *Los retos para la prevención de riesgos laborales ante la tecnificación del trabajo*, in *Cerejeira Namora, Lourdes Mella Méndez, Duarte Abrunhosa e Sousa, Gonçalo Cerejeira Namora, Eduardo Castro Marques*, Spagna, 2018.

ROSENBLAT A., *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, ed. University of California, 2018.

RUFFOLO U., *Intelligenza artificiale. Il diritto, i diritti, l'etica*, ed. Giuffrè, Milano, 2018.

RUSSEL S., NORVING P., *Intelligenza Artificiale. Un approccio moderno*, ed. Pearson, Milano, 2005.

SALANOVA M., LLORENS S., CIFRE E., NOGAREDA C., *Tecnostrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Nota tecnica del Centro Nazionale di Sicurezza e Igiene del Lavoro n. 730, Spagna, 2007.

SIGNES A.T., *La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos*, in *Rivista de derecho social*, n. 84, 2018.

SIGNES A.T., *En cumplimiento de la primera Ley de la robotica: anàlisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, 2019.

SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, ed. Giappichelli, Torino, 2018.

SMURAGLIA C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, ed. Giuffrè, Milano, 1967.

SOLUM L.B., *Artificially Intelligent Law*, in *BioLaw Journal*, n.1, 2019.

STACEY N., ELLWOOD P., BRADBROOK S., REYNOLDS J., WILLIAMS H., LYE D., *Foresight on new and emerging occupational safety and healthy risks associated with digitalisation by 2025*, report commissionato da *EU-OSHA*, Lussemburgo, 2018.

STONE K. V. W., *From widgets to digits. Employment regulation for the Changing workplace*, ed. Cambridge University Press, 2004.

SUZOR N., *Digital constitutionalism: using of rule of law to Evaluate the Legitimacy of governance by platforms*, in *Global Internet Governance Academic Network*, Annual Symposium 2016.

TARSITANO F., *Il diritto del lavoro alla prova degli algoritmi: la “tappa” della Procura di Milano nella corsa alla tutela dei riders*, in *Il Quotidiano giuridico*, 2021.

TARUFFO M., *Presunzioni, inversioni, prova del fatto*, in *RTDPC*, 1992.

TARUFFO M., *La semplice verità*, ed. Laterza, 2009.

TARUFFO M., *La prova nel processo civile*, ed. Giuffrè, Milano, 2012.

THIERER A., KOOPMAN C., HONSON A., KUIPER C., *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”*, in *Mercatus Working Paper*, 2015.

TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel “decreto crisi”*, in *Guid. lav.*, 2019.

TRIA L., *Le collaborazioni organizzate dal committente tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. giur. lav.*, I.

TROJSI A., *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n.4, 2016.

TULLINI P., *C'è lavoro sul web?*, in *Labour & Law Issues*, n.1, 2015.

TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *RGL*, II, 2017.

TULLINI P., *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, ed. Giappichelli, Torino, 2017.

VALLEBONA A., *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, ed. Cedam, 1988.

VALLEBONA A., *L'inversione dell'onere della prova nel diritto del lavoro*, in *RTDPC*, 1992.

VALLEBONA A., *Disciplina dell'onere probatorio e disparità sostanziale delle parti del rapporto di lavoro*, in *ESSPE Argomenti di diritto del lavoro*, vol.6, fasc. 3, 2001.

VARDARO G., *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del Diritto*, 1986.

VARGAS-LLAVE O., MANDL I., WEBER T., WILKENS M., *Telework and ICT based mobile work: flexible working in the digital age*, in *Euro found*, 2020.

VERZARO M., *“State contenti umana gente al quia”. Il caso di Foodora tra qualche luce e molte ombre*”, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n.3, 2020.

VIOLA L., *L'interpretazione della legge con modelli matematici*, 2° ed., ed. Diritto Avanzato, Milano, 2018.

VISINTI V. M., *Riders on the storm: Foodora, Deliveroo e gli altri*, in *Corriere della Sera*, 2017.

VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDL Massimo D'Antona*, 2017.

ZOPPOLI L., *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663-2020*, in *Mass. giur. lav.*, I, 2020.

Sitografia

- [http://curia.europa.eu/juris/document/document.](http://curia.europa.eu/juris/document/document)
- [http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/2456-cdd-d-usage-duree-et-prime-de-precarite.](http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/2456-cdd-d-usage-duree-et-prime-de-precarite)
- <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01444-EN.pdf>
- [http://studiolegalemeiffret.it/tribunale-di-bologna-decreto-30-giugno-2021-le-associazioni-sindacali-dei-riders-possono-esperire-la-procedura-di-repressione-della-condotta-antisindacale-di-cui-allart-28-dello-statuto-dei/.](http://studiolegalemeiffret.it/tribunale-di-bologna-decreto-30-giugno-2021-le-associazioni-sindacali-dei-riders-possono-esperire-la-procedura-di-repressione-della-condotta-antisindacale-di-cui-allart-28-dello-statuto-dei/)
- [http://www.bollettinoadapt.it/dalla-commissione-europea-una-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-tramite-piattaforma-digitale-il-punto-sulle-previsioni-in-materia-di-qualificazione-del-rapporto-di-lavoro/.](http://www.bollettinoadapt.it/dalla-commissione-europea-una-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-tramite-piattaforma-digitale-il-punto-sulle-previsioni-in-materia-di-qualificazione-del-rapporto-di-lavoro/)
- [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/05/BOE-A-2021-7840.pdf.](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/05/BOE-A-2021-7840.pdf)
- <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/tipologie-contrattuali/non-solo-riders-nella-direttiva-ue-sul-piattaforme-digitali/#:~:text=La%20direttiva%20si%20propone%20di,rapporto%20di%20lavoro%20autonomo%20o.>
- [https://allthingsd.com/20130716/after-home-trashing-incident-airbnb-builds-an-in-house-enforcer-team/.](https://allthingsd.com/20130716/after-home-trashing-incident-airbnb-builds-an-in-house-enforcer-team/)
- [https://arxiv.org/abs/1907.03869.](https://arxiv.org/abs/1907.03869)
- [https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/11/1-Il-Ccnl-Rider..CAVALLINI.pdf.](https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/11/1-Il-Ccnl-Rider..CAVALLINI.pdf)
- [https://dc.cod.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1332&context=essai.](https://dc.cod.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1332&context=essai)

- [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620.](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620)
- [https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/IT/1-2016-356-IT-F1-1.PDF.](https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/IT/1-2016-356-IT-F1-1.PDF)
- [https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/.](https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/)
- [https://fr.wikipedia.org/wiki/Franklin Mendels.](https://fr.wikipedia.org/wiki/Franklin_Mendels)
- [https://help-lyft-com.translate.google.com/articles/115012925687-Driver-requirements?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=it&_x_tr_hl=it&_x_tr_pto=sc.](https://help-lyft-com.translate.google.com/articles/115012925687-Driver-requirements?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=it&_x_tr_hl=it&_x_tr_pto=sc)
- [https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281.](https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281)
- [https://it.qiq.wiki/wiki/Portfolio career.](https://it.qiq.wiki/wiki/Portfolio_career)
- [https://it.wikipedia.org/wiki/Protoindustrializzazione.](https://it.wikipedia.org/wiki/Protoindustrializzazione)
- [https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/975aecbb-1dc4-4c08-bd69-64d7aaf5d0bc/language-en.](https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/975aecbb-1dc4-4c08-bd69-64d7aaf5d0bc/language-en)
- [https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines IT-1_1%20\(16\).pdf.](https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2035881/GuidaSindacaleTUAC_Guidelines_IT-1_1%20(16).pdf)
- [https://protezionedatipersonali.it/direttive-europee.](https://protezionedatipersonali.it/direttive-europee)
- [https://protezionedatipersonali.it/profilazione.](https://protezionedatipersonali.it/profilazione)
- [https://protezionedatipersonali.it/regolamento-generale-protezione-dati.](https://protezionedatipersonali.it/regolamento-generale-protezione-dati)
- [https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:94d6e198-4249-40b8-80c0-2d73f7b2e92a/.](https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:94d6e198-4249-40b8-80c0-2d73f7b2e92a/)
- [https://sites.unimi.it/dati40/secondo-il-tribunale-di-bologna-il-ccnl-assodelivery-ugl-e-illegittimo/.](https://sites.unimi.it/dati40/secondo-il-tribunale-di-bologna-il-ccnl-assodelivery-ugl-e-illegittimo/)
- [https://top-avvocati.it/rating-di-impresa.](https://top-avvocati.it/rating-di-impresa)
- [https://uk.linkedin.com/in/prassl.](https://uk.linkedin.com/in/prassl)
- [https://www.4clegal.com/opinioni/collaborazioni-autonome-luce-sentenza-n-16632020-corte-cassazione.](https://www.4clegal.com/opinioni/collaborazioni-autonome-luce-sentenza-n-16632020-corte-cassazione)
- [https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/bezosismo-il-lavoro-gestito-dallalgoritmo-limpatto-su-diritti-e-dignita-dei-lavoratori/.](https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/bezosismo-il-lavoro-gestito-dallalgoritmo-limpatto-su-diritti-e-dignita-dei-lavoratori/)

- <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/smart-working-e-diritto-alla-disconnessione-le-norme-che-tutelano-i-lavoratori/>.
- <https://www.agendadigitale.eu/mercati-digitali/proposta-direttiva-ue-sui-rider-e-salario-minimo/>.
- <https://www.altalex.com/documents/news/2018/11/27/gdpr-trattamenti-da-sottoporre-a-dpia>.
- <https://www.blendit.it/it-system-cloud/network-management/information-technology/>.
- <https://www.businessonline.it/articoli/che-cosa-sono-le-collaborazioni-etero-organizzate-significato-e-spiegazione-.html>.
- <https://www.cittanuova.it/equilibrio-lavoro-vita-privata/?ms=003&se=024..>
- <https://www.corsisicurezza.it/blog/tecnostress-definizione-effetti-valutazione-rimedi.htm>.
- <https://www.dandreapartners.com/nuovo-orientamento-nel-diritto-del-lavoro-in-italia-il-caso-dei-riders/?lang=it>.
- <https://www.digital4.biz/finance/digital-cfo/robotic-process-automation-arrivano-i-software-intelligenti-per-l-automazione-dei-processi-di-back/>.
- <https://www.diritto.it/un-biglietto-visita-gli-operatori-economici-piu-affidabili-introdotto-dallart-83-comma-10-del-decreto-legislativo-19-aprile-2016-n-50-c-d-rating-dimpresa/>.
- <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>.
- https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436484/lang--en/index.htm.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_152359.pdf.
- <https://www.ilpost.it/2021/08/22/legge-rider-spagna-gig-economy-lavoro-dipendente/>.
- <https://www.informationweek.com/it-life/why-online-games-are-dictatorships>.

- [https://www.intelligenzaartificiale.it/machine-learning/#Che_cos8217e_il_machine_learning.](https://www.intelligenzaartificiale.it/machine-learning/#Che_cos8217e_il_machine_learning)
- [https://www.investireoggi.it/tech/lyft-cose-e-perche-puo-far-tremare-uber/.](https://www.investireoggi.it/tech/lyft-cose-e-perche-puo-far-tremare-uber/)
- [https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/Contratto-di-somministrazione.aspx.](https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/Contratto-di-somministrazione.aspx)
- [https://www.linkedin.com/in/mark-risk-88680734.](https://www.linkedin.com/in/mark-risk-88680734)
- [https://www.nxtbook.com/nxtbooks/trainingindustry/tiq_20161112/index.php#/p/26.](https://www.nxtbook.com/nxtbooks/trainingindustry/tiq_20161112/index.php#/p/26)
- [https://www.oecd.org/.](https://www.oecd.org/)
- [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Opinion/Communications/InternetPrinciplesAndRightsCoalition.pdf.](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Opinion/Communications/InternetPrinciplesAndRightsCoalition.pdf)
- [https://www.openpolis.it/parole/che-cose-lanac-autorita-nazionale-anticorruzione/.](https://www.openpolis.it/parole/che-cose-lanac-autorita-nazionale-anticorruzione/)
- [https://www.oracle.com/it/human-capital-management/ai-at-work/.](https://www.oracle.com/it/human-capital-management/ai-at-work/)
- [https://www.prolaw.it/2021/04/19/la-piattaforma-digitale-come-datore-di-lavoro/.](https://www.prolaw.it/2021/04/19/la-piattaforma-digitale-come-datore-di-lavoro/)
- [https://www.psicologiadellavoro.org/burnout-d1/.](https://www.psicologiadellavoro.org/burnout-d1/)
- [https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/appunti-sulla-nuova-legislazione-sociale-europea-l_708.php.](https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/appunti-sulla-nuova-legislazione-sociale-europea-l_708.php)
- [https://www.quotidianogiuridico.it/documents/2021/02/23/riders-inapplicabile-il-procedimento-per-condotta-antisindacale.](https://www.quotidianogiuridico.it/documents/2021/02/23/riders-inapplicabile-il-procedimento-per-condotta-antisindacale)
- [https://www.ratingdilegalita.it/.](https://www.ratingdilegalita.it/)
- [https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G.](https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G)
- [https://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/.](https://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/)
- [https://www.sipotra.it/old/wp-content/uploads/2017/12/Il-%C2%ABdiritto-alla-disconnessione%C2%BB-qual-e-strumento-di-tutela-di-interessi-costituzionalmente-rilevanti.pdf.](https://www.sipotra.it/old/wp-content/uploads/2017/12/Il-%C2%ABdiritto-alla-disconnessione%C2%BB-qual-e-strumento-di-tutela-di-interessi-costituzionalmente-rilevanti.pdf)

- <https://www.studiocerbone.com/tribunale-di-bologna-sentenza-30-giugno-2021-illegittimita-del-ccnl-non-sottoscritto-dalle-organizzazioni-sindacali-con-maggiore-rappresentativita-comparativa-che-deve-essere-determinato-in-base/>.
- <https://www.theverge.com/2020/2/27/21155254/automation-robots-unemployment-jobs-vs-human-google-amazon>.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/antitrust-autorita-garante-della-concorrenza-e-del-mercato-agcm_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/.
- <https://www.treccani.it/enciclopedia/commissione-europea>.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/digital-divide_%28Enciclopedia-della-Scienza-e-della-Tecnica%29/.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/ilo_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/internet_%28Enciclopedia-dei-ragazzi%29/.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro-agile_res-3e64c2ab-43c1-11e8-a4c8-00271042e8d9_%28Il-Libro-dell%27anno-del-Diritto%29/.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/onere-della-prova-dir-proc-civ_%28Diritto-on-line%29/.
- <https://www.treccani.it/enciclopedia/peer-to-peer>.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/precapitalismo_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/.
- https://www.treccani.it/enciclopedia/robotica_res-d6aefc69-ffee-11e6-b5f4-00271042e8d9_%28Enciclopedia-Italiana%29/.
- <https://www.treccani.it/enciclopedia/wireless/>.
- https://www.treccani.it/vocabolario/crowdsourcing_%28Neologismi%29/.
- https://www.treccani.it/vocabolario/internet-delle-cose_%28Neologismi%29/.
- <https://www.treccani.it/vocabolario/rating/>.

- <https://www.viaggiaregratis.eu/consigli-di-viaggio/come-funziona-blablacar-car-pooling>.
- <https://www.wikilabour.it/dizionario/mercato-del-lavoro/borsa-continua-nazionale-del-lavoro/>.
- <https://www.wired.it/article/lavoro-proposta-europa-gig-economy>.
- <https://www.zerounoweb.it/trends/dinamiche-di-mercato/ecommerce-b2c-2021-i-dati-foodgrocery-dellosservatorio/>.
- pmi.it/tag/information-technology.

Disposizioni normative e sentenze

Codice penale, Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398.

Codice di procedura civile, Regio Decreto 28 ottobre 1940, n. 1443 in G.U.

Codice civile, Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262.

Costituzione della Repubblica Italiana del 22 dicembre 1947.

Codice di procedura penale, D.P.R. 22 settembre 1988, n. 447.

Corte costituzionale 14 giugno 1956, n.1, in *De Jure*.

Corte costituzionale 17 aprile 1969, n.84.

Legge 20 maggio 1970, n.300, “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”.

Pret. Milano 20 giugno 1986, in *RIDL*, 1987, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*.

Tribunale Milano 10 ottobre 1987, in *RIDL*.

Cassazione 10 luglio 1991, n. 7608, *Or. Giur. Lav.*

Direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, *relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.*

Corte costituzionale del 5 febbraio 1996, n.30.

Legge 18 giugno 1998, n.192 “*Disciplina della subfornitura nelle attività produttive.*”

Decreto legislativo 30 giugno, 2003, n. 196, *Codice in materia di protezione dei dati personali.*

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30*”.

Corte di Giust. UE, 13 gennaio 2004, C-256/01, *Albany*.

Corte di Cassazione 20 gennaio 2011, n. 1238, in *MGC*.

Tribunale Messina 7 luglio 2010, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2011.

Tribunale Catanzaro 30 aprile 2012, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*.

Legge 28 giugno 2012, n. 92, “, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”.

Corte di Cassazione 26 febbraio, 2013, n. 4792, in *De Jure*.

O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. C-13-3826 EMC (N.D. Cal. Sep. 17, 2013).

Corte Giust. 4 dicembre 2014, *FNV Kusten Informatie*, C-413/13.

Legge 10 dicembre 2014, n.183, “*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”.

Corte di Cassazione 29 dicembre 2014, n. 27431, in *De Jure*.

Decreto legislativo 4 marzo 2015, n.23, “*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1 comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.183*”.

Tribunale Milano, sez. spec. Impresa, 15 giugno 2015, n.23.

Tribunale Milano, ordinanza 9 luglio 2015, N. RG. 35445/2015 + 36491/2015.

Search v. Uber Techs., Inc., 128 F. Supp. 3d 222 (D.D.C. 2015).

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n.151, “*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”.

Disegno di legge 8 febbraio 2016, n. 2233 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”.

Regolamento (EU) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*.

Corte di Cassazione 14 giugno 2016, n. 12199, in *Lav. giur.*, 2016.

Corte di Cassazione 13 luglio 2016, n. 14305, in *De Jure*.

Tribunale Milano 1° agosto 2016, in *De Jure*.

Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185, *Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n.81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150, 151, a norma dell’articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n.183*.

Provvedimento del 24 novembre 2016, n. 489 del Garante per la protezione dei dati personali.

Trib Torino, sez. spec. Impresa, 1° marzo 2017, n. 1553.

Tribunale Torino 24 marzo 2017, n. 1553.

Tribunale Roma, ordinanza 7 aprile 2017.

Tribunale Roma, ordinanza 25 maggio 2017.

Legge 22 maggio 2017, n.81 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”.

Corte di Cassazione 3 ottobre 2017, n. 23039, in *De Jure*.

Tribunale Torino 11 aprile 2018, in *De Jure*.

Corte costituzionale 19 aprile 2018, n.77, in *De Jure*.

Tribunale Torino, sez. V Lavoro, 7 maggio 2018, n. 778.

Tribunale Milano 4 luglio 2018, in *De Jure*.

Provvedimento n. 467 dell’11 ottobre 2018, “*Elenco delle tipologie di trattamenti, soggetti al meccanismo di coerenza, da sottoporre a valutazione d’impatto*”.

Court d’Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18/08357.

Corte d’Appello Torino 11 gennaio 2019, in *De Jure*.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 1152/2019 del 20 giugno, relativa a *condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea*.

Tribunale Padova 16 luglio 2019, in *De Jure*.

Legge 2 novembre 2019, n.128, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n.101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*”.

Direttiva (UE) 2019/1 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell’11 dicembre 2018.

Corte di Cassazione 2 gennaio 2020, n.1, in *De Jure*.

Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1662, in *De Jure*.

Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663

Corte di Cassazione 9 marzo 2020, n. 6634, in *De Jure*.

Ordinanza del 22 aprile 2020, C-692/19, con riferimento alla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003.

Tribunale Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, 27 maggio 2020.

Nota Ministero del Lavoro 17 settembre 2020, n. 9430.

Tribunale Palermo 24 novembre 2020, n. 3570.

Tribunale Bologna 31 dicembre 2020, rgn. 2949/2019.

Circolare n. 17 del 19 novembre 2020.

Tribunale Palermo 24 novembre 2020, n. 3570.

Tribunale ordinario Firenze, sez. Lavoro, 9 febbraio 2021.

Tribunale Bologna, sez. Lavoro, 30 giugno 2021.

Proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM (2021), 762 final.