



Università di Foggia

Tesi di Dottorato in
Neuroscience and Education
XXXVI Ciclo

Qualificazione giuridica e tutela della salute dei lavoratori delle piattaforme digitali

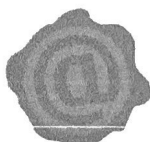
Tutor: Prof. Maurizio Ricci

Co-tutor: Prof.ssa Valentina Pasquarella

Dottoranda: Dott.ssa Paola Maria Rebecca Conoscitore

Anno Accademico 2022/2023

Paola Maria Rebecca Conoscitore



MAURIZIO
RICCI
28.03.2024
10:00:40
GMT+00:00

FIRMA DIGITALE DEL
REFLATORE

*“Qual è la cosa che detesti di più, del tuo lavoro?
Il fatto di non essere considerato una persona.”*

A. Nove, *Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno
250 euro al mese*, Einaudi, Torino, 2006.

INDICE

Introduzione

CAPITOLO 1

Il lavoro ai tempi delle piattaforme digitali

1. *Sharing economy* e *Gig economy*: profili definitivi
2. I modelli economico-organizzativi del lavoro delle piattaforme: il “*crowdwork*” e il “*work on-demand via apps*”
3. Il ruolo del *management* algoritmico
4. Le modalità di esercizio dei poteri datoriali
5. I rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori digitali

CAPITOLO 2

L'inquadramento dei lavoratori delle piattaforme digitali tra subordinazione e autonomia

1. Problema qualificatorio: la crisi delle categorie giuridiche tradizionali?
2. Subordinazione: crisi della fattispecie o conferma del criterio dell'eterodirezione?
3. Le collaborazioni etero-organizzate
 - 3.1. Le nuove collaborazioni etero-organizzate dal committente
4. Le tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali e il discusso Capo V-*bis*, d.lgs. n. 81/2015
5. Gli orientamenti della giurisprudenza
 - 5.1. Verso il riconoscimento della subordinazione?
6. La presunzione di subordinazione dei lavoratori delle piattaforme digitali nella Proposta di Direttiva UE del 2021

CAPITOLO 3

La tutela prevenzionistica dei lavoratori delle piattaforme digitali

1. Il sistema prevenzionistico di fronte alla nuova sfida dei lavori su/tramite piattaforma
2. L'attuale valenza dell'art. 2087 c.c.
3. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro del 2008 tra profili di attualità e limiti
4. L'anima universalistica del T.U. e la "modulazione" delle tutele: le ripercussioni sulla disciplina del Capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015
5. Le tutele del c.d. Decreto Trasparenza del 2022 rispetto all'opacità algoritmica
6. I "diritti minimi" previsti dalla Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 2021
 - 6.1. L'accordo 11 marzo 2024 sulla nuova Direttiva per i *platform workers*
7. La rappresentanza degli interessi dei lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza: la voce del sindacato

Alcune osservazioni conclusive

Bibliografia

Introduzione

La digitalizzazione dell'economia e dell'organizzazione produttiva ha determinato una pluralità di effetti sul mondo del lavoro, mettendo in discussione alcune delle sue "categorie" tradizionali. Sicuramente le più colpite sono state quelle di "spazio" e di "tempo"¹, per cui alla tradizionale collocazione topografica dei luoghi di lavoro oggi fa da *pendant* la c.d. loro fluidità, così come alla rigida definizione oraria della prestazione si contrappone un tempo dilatato e spesso indefinito.

Per tale ragione, nella ricerca si è focalizzata l'attenzione sul *platform work* che, quale espressione emblematica di un lavoro "senza tempo e senza luogo", ha determinato l'insorgere di nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei prestatori coinvolti, che solo parzialmente si trovano a coincidere con quelli "classici" dell'impresa fordista.

Più nello specifico, si è approfondita la tematica della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali e, in tale prospettiva, la domanda di fondo è se gli strumenti normativi contemplati dal nostro ordinamento forniscano adeguate ed efficaci risposte di tutela agli emergenti bisogni di protezione dei lavoratori delle piattaforme digitali.

L'obiettivo finale, pertanto, è valutare la tenuta del sistema prevenzionistico, delineato dal d.lgs. n. 81/2008 (d'ora in poi T.U.), evidenziandone punti di forza e di debolezza di fronte all'emersione dei "nuovi lavori".

L'indagine si è sviluppata in tre parti. La prima, per chiarire i termini economici in cui si inseriscono i profili giuslavoristici, delinea il campo di indagine in cui si colloca il lavoro digitale, operando una distinzione tra *Sharing economy* e *Gig economy*. Quanto a quest'ultime, è emerso da subito che il modello dell'economia della condivisione tenda sempre più a sfumare a vantaggio di quello dell'economia del "lavoretto", tipologia di elezione del lavoro su/tramite piattaforma e oggetto dell'analisi del presente lavoro. In

¹ Sul punto si v. M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali del lavoro. Il rapporto individuale di lavoro*, relazione alle Giornate di studio *Aidlass* di Campobasso 2023 reperibile al seguente indirizzo: <https://aidlass.it/relazione-alle-giornate-di-studio-di-campobasso-25-26-maggio-2023/>.

particolare, nel *genus* del lavoro digitale, si è considerato lo studio dei modelli del lavoro tramite piattaforme, distinguendo il “*work on-demand via apps*” dal “*crowdwork*”.

In tale prospettiva emerge come il nuovo paradigma regolativo, ideato inizialmente per soddisfare l’esigenza di flessibilità, adattabilità e autonomia, nel tempo, osservando le relazioni tra sistemi decisionali automatizzati e l’organizzazione del lavoro stesso, si sia progressivamente trasformato in un modello di c.d. “capitalismo di sorveglianza”.

Di fronte alle trasformazioni del lavoro e alle nuove modalità di esecuzione della prestazione sono emersi sempre di più rischi durante l’attività di lavoro, sotto il profilo sia tecnico sia organizzativo/umano e, di conseguenza, la necessità di un differente approccio del sistema prevenzionistico, volto a intercettare i rischi emergenti, legati, non solo ad aspetti materiali, ma anche a quelli immateriali, di più difficile individuazione.

Delineato così lo scenario di contesto, nella seconda parte del lavoro si approfondisce il “dilemma” della qualificazione contrattuale dei lavoratori delle piattaforme digitali, poiché la subordinazione costituisce tuttora la porta (privilegiata) di accesso al sistema delle tutele del diritto del lavoro.

In primo luogo, ci si è interrogati in merito alla tenuta delle categorie giuridiche tradizionali rispetto alla qualificazione dei rapporti di lavoro, oggetto di nuove modalità di organizzazione e gestione. In secondo luogo, l’interrogativo si è poi posto in merito alla necessità di aggiornare la tradizionale fattispecie della subordinazione a fronte delle metamorfosi dei poteri datoriali e dell’assenza della c.d. verticalizzazione delle responsabilità, nella cui prospettiva si è formulata l’ipotesi di sviluppare una nozione di “subordinazione digitale” che, nel tener conto delle nuove modalità di manifestazione del potere datoriale, riesca a inquadrare correttamente i lavoratori e, dunque, a tutelarli.

Dal momento che tale possibilità incontra resistenze nella stessa nozione tradizionale di subordinazione, nel prosieguo del lavoro si sono esaminate le differenti ricostruzioni sulla categoria giuridica tradizionale della subordinazione per verificare se l’indice dell’eterodirezione assurga ancora oggi a criterio discrezionale nella qualificazione di un rapporto contrattuale di lavoro subordinato.

Alla luce degli ultimi orientamenti giurisprudenziali, infatti, emerge come il lavoro su piattaforma si stia evolvendo verso rapporti segnati da una forte asimmetria di potere, in quanto il gestore della piattaforma esercita un potere direttivo che, in assenza delle tutele connesse alla subordinazione, può assumere caratteri discriminatori e accentuare le dinamiche di controllo e di sfruttamento.

Delineato l'impatto delle nuove tecnologie sulla salute dei lavoratori delle piattaforme digitali e analizzato il c.d. dilemma della qualificazione contrattuale, nell'ultima parte del lavoro si è inteso fornire risposta alla domanda di ricerca: le attuali coordinate normative in materia di salute e sicurezza sono in grado di proteggere anche i nuovi lavoratori delle piattaforme digitali?

In tal senso si è esaminata la trama regolativa sottesa al T.U. del 2008, valutando se questa continui a collegare le tutele alla sussistenza di un luogo di lavoro fisico o se, invece, sia possibile cogliere al suo interno una nozione ampia dei concetti di luogo e di organizzazione di lavoro.

La diffusione dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro imposti dallo scenario della digitalizzazione pone, dunque, il diritto del lavoro davanti a una sfida complessa: intraprendere un processo di decifrazione dell'opacità degli algoritmi al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori, ponendosi come obiettivi prioritari il contenimento delle nuove forme di controllo e la procedimentalizzazione dei poteri datoriali per contrastare le nuove forme di discriminazione algoritmica.

Di fronte a tale sfida, un ruolo fondamentale può essere svolto dal sindacato il quale, al fine di intercettare gli interessi collettivi di questa categoria di lavoratori, può fungere da cassa di risonanza dei loro bisogni di protezione, nonostante le difficoltà riscontrate nel rappresentare una categoria così ampia e, talvolta, intangibile.

Come l'esperienza insegna, è difficile che voci isolate possano essere ascoltate, né si può credere luddisticamente che rinnegare o distruggere le "novità" possa rappresentare la soluzione.

È fondamentale porre le condizioni per consentire l'affermarsi di una nuova coscienza di classe tra i lavoratori impiegati nei nuovi sistemi di produzione e lavoro e far sì che l'autonomia collettiva si misuri con le nuove sfide regolative. Le parti sociali, infatti, da sempre svolgono un fondamentale ruolo di definizione delle regole dei rapporti di lavoro: la vicinanza alla realtà e la duttilità dei prodotti negoziali sono caratteristiche preziose, a maggior ragione quando si tratti di regolare fenomeni frammentati e in divenire, come il lavoro su/tramite piattaforma.

Capitolo I

Il lavoro ai tempi delle piattaforme digitali

Sommario: 1. *Sharing economy* e *Gig economy*: profili definitivi. – 2. I modelli economico-organizzativi delle piattaforme: il “*crowdwork*” e il “*work on-demand via apps*”. – 3. Il ruolo del *management* algoritmico. – 4. Le modalità di esercizio del potere datoriale. – 5. I rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori digitali.

1. *Sharing economy* e *Gig economy*: profili definitivi

Lo scenario entro il quale si è diffuso il fenomeno delle “*labour platform*” è caratterizzato dall’espansione della digitalizzazione e delle tecnologie informatiche che hanno determinato nuovi modelli di organizzazione del lavoro, contraddistinti dalla presenza di indefiniti spazi virtuali. Di fronte al vertiginoso irrompere dei nuovi modi di erogazione della prestazione lavorativa si è riscontrata la difficoltà da parte del diritto del lavoro e, dunque del legislatore, di fornire, alla stessa velocità, risposte adeguate alle nuove richieste di tutela dei lavoratori della *Gig economy*.

Con l’utilizzo dei nuovi mezzi informatici, ovvero le piattaforme digitali, il mercato del lavoro ha subito importanti modifiche declinandosi in un ambiente virtuale, dai contorni sempre meno definiti, in cui i protagonisti assumono al tempo stesso le vesti di utente, lavoratore e consumatore, dunque di “*manager di se stessi*”². Si è assistito, pertanto, allo sviluppo di nuovi modelli economico-giuridici, conosciuti rispettivamente come “*Sharing economy*” e “*Gig economy*”. Spesso tali denominazioni sono state utilizzate erroneamente come sinonimi, ingenerando confusioni³, in quanto, in realtà, individuano

² P. Tullini, *C’è lavoro sul web?*, in *LLI*, 2015, 1, 1, p. 9.

³ In tal senso v. I. Pais, G. Provasi, *Share vs Platform Economy*. *Sociologica*, 2020, 14 (3), p. 217 e ss. Secondo gli AA. mentre la *Sharing Economy* può essere intesa come il tentativo di risocializzare l’economia, la *Gig economy* punta a realizzare un’economia di mercato tradizionale.

modelli economici molto diversi tra loro. L'accostamento è stato reso possibile perché alcuni operatori che offrono servizi tramite piattaforme informatiche nell'ambito della *Gig economy* operano, per parte del proprio *core business*, sfruttando anche il modello collaborativo, tipico della *Sharing economy*, come avviene per la nota piattaforma di condivisione degli alloggi ovvero "AirBnb".

Prima di focalizzare la ricerca sul mondo delle *labour platform*, scoprendone le regole di funzionamento e le eventuali distorsioni, va chiarito il campo di indagine, partendo dall'esatta definizione dei fenomeni economici e giuridici caratterizzanti, rispettivamente, la "Sharing economy" e la "Gig economy", evidenziando le differenze laddove questi modelli realizzano obiettivi collaborativi, nell'economia della condivisione, e di profitto, nella "global platforms"⁴. Pertanto, l'unico elemento in comune che questi modelli economici, ad oggi, presentano consiste nell'utilizzo per entrambi di piattaforme informatiche.

Con l'espressione "Sharing economy"⁵, ovvero economia della condivisione, si identifica un modello economico-giuridico, originato da ragioni di stampo etico e da esigenze di risparmio, in cui l'accesso a un bene o a un servizio ha preso il posto del possesso e, *de relato*, l'uso quello della proprietà. Tali sostituzioni esprimono alcuni tratti distintivi dell'economia attuale caratterizzata dalla possibilità di raggiungere un obiettivo economico senza la necessità di dover possedere il bene necessario per realizzarlo, essendo sufficiente anche il semplice accesso allo stesso. E infatti, grazie alla *Sharing economy*, è possibile "noleggiare la propria auto, il proprio appartamento, la propria bicicletta o persino la propria rete *wi-fi* quando non li si utilizzano"⁶.

⁴ A. Srowel, W. Vergote, *Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate? Message to Regulators: Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation*, in https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2016-7/uclouvain_et_universit_saint_louis_14044.pdf, 2016, p. 3 e ss.

⁵ Nel 2015 l'*Oxford Dictionary* ha inserito l'espressione *Sharing economy* fornendone una definizione strutturata sulle attività dei soggetti privati: «*an economic system in which assets or services are shared between private individuals, either for free or for a fee, typically by means of the Internet*» ovvero «un sistema economico in cui beni o servizi sono condivisi tra privati, a titolo gratuito o a pagamento, tipicamente tramite Internet». La voce può essere consultata al seguente link: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sharing-economy>.

⁶ E. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *DRI*, 2016, p. 138 e ss.

La *Sharing economy*, in tal senso, ha rappresentato una delle prime risposte alla grande recessione del 2008, figurando come una valida alternativa al dominio del sistema economico capitalistico⁷. Nell'economia della condivisione si assiste alla c.d. monetizzazione di risorse non utilizzate o sotto-utilizzate, attraverso l'intermediazione della piattaforma che rende possibile l'incontro tra la domanda e l'offerta su larga scala, favorendo meccanismi di redistribuzione⁸ o di condivisione di beni comuni. In altri termini la *Sharing economy* configura "un insieme esteso e variegato di pratiche e modelli che utilizzano le tecnologie digitali per facilitare la collaborazione tra pari e massimizzare l'uso di risorse latenti"⁹. In sintesi il motto dell'economia della condivisione è: "ciò che non si potrà produrre direttamente, si potrà scambiare"¹⁰, determinando il passaggio da un'economia fondata prevalentemente sulla manifattura, a una basata sullo scambio dei servizi in cui il valore viene prodotto dalla condivisione e dalla diffusione (manipolazione) delle informazioni, originando un nuovo modello produttivo e di consumo¹¹.

Dunque i tratti distintivi della *Sharing economy* sono così sintetizzabili:

- 1) la condivisione, ovvero l'utilizzo comune di una risorsa;
- 2) la relazione orizzontale tra persone, in una logica di "peer to peer", senza asimmetrie informative¹²;
- 3) la presenza di una piattaforma digitale.

⁷ A tal proposito v. J. Rifkin, *La società a costo marginale zero*, Mondadori, Milano, 2014, in cui l'A. espressamente evidenzia come si stia assistendo all'eclissi del capitalismo e all'ascesa di un nuovo modello economico ovvero un "commons" collaborativo imperniato sempre meno sulla figura del lavoratore e sempre più "sull'Internet delle cose".

⁸ In tal senso cfr. I. Pais, P. Peretti, C. Spinelli, *Crowdfunding. La via collaborativa dell'imprenditorialità*, Egea, Milano, 2012.

⁹ Primo rapporto nazionale – *La sharing mobility in Italia: numeri, fatti e potenzialità*, 2016, (a cura di) *Fondazione per lo sviluppo sostenibile*, reperibile al seguente indirizzo: https://www.fondazionevilupposostenibile.org/wp-content/uploads/2017/03/SINTESI_Rapporto-sharing-mobility_2016.pdf, che cita K. Stokes, E. Clarence, L. Anderson, A. Rinne, *Making Sense of the UK Collaborative Economy*, 2014, in: <https://www.nesta.org.uk/report/making-sense-of-the-uk-collaborative-economy/>.

¹⁰ R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 336/2017, p. 2.

¹¹ In tal senso si esprimono V. Luise, L. Chiappini, *Sharing economy e nuove forme di precarietà: problematiche resistenze e possibili soluzioni*, in *Futuri 8: Governare il progresso*, 2017, p. 85.

¹² In tal senso cfr. V. Comito, F. Della Puppa, R. Masiero, *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, Bologna, 2016, p. 62 e ss.

In tal senso è fornito l'esempio della nota piattaforma "BlaBlaCar"¹³. Fondata in Francia nel 2006 – e, considerata uno dei modelli più conosciuti di *Sharing economy* – questa piattaforma di *carpooling* mette in contatto i proprietari di un'automobile in viaggio con passeggeri alla ricerca di un trasporto privato lungo la stessa tratta, disposti a condividere le spese di viaggio. In tal modo l'autista, in una logica di pura condivisione del proprio bene, attraverso la messa a reddito dei posti liberi, contiene le proprie spese, i passeggeri godono del mezzo di trasporto e l'ambiente ne beneficia con la riduzione del traffico di automezzi e dunque dell'emissione di gas di scarico.

Differentemente dalla "BlaBlaCar", la piattaforma "Uber", che caratterizza invece il modello della *Gig economy*, di cui si parlerà in seguito, non può essere identificata come un modello di *Sharing economy* perché l'autista di "Uber" si sposta solo nel caso della "chiamata" ricevuta attraverso il dispositivo in suo possesso che, tramite l'installazione di un'app sul suo *smarthphone* o *tablet*, lo collega direttamente all'utente, facendo venir meno lo spirito di puro scambio e condivisione, che contraddistingue la *Sharing economy*.

Se, quindi, in un primo momento l'economia della condivisione ha riguardato solo la commercializzazione di beni e servizi a basso costo, nel corso del tempo si è estesa, attraverso processi informatizzati, all'organizzazione di prestazioni di lavoro determinando lo sviluppo di un differente modello economico-giuridico ovvero quello della c.d. *Gig economy*¹⁴, chiamata anche "economia dei lavoretti"¹⁵.

¹³ In merito v. D. Arcidiacono, I. Pais, *Reciprocità, fiducia e relazioni nei servizi di mobilità condivisa: un'analisi sul car pooling di BlaBlaCar*, in <https://www.sisec.it/wp-content/uploads/2017/02/Arcidiacono-Pais-Car-pooling-bla-bla-car-full-paper-SISEC.pdf>.

¹⁴ Il termine "gig" dall'inglese "lavoretto" è associato ad attività al confine tra un *hobby* e un lavoro remunerato, derivando storicamente dalle esibizioni occasionali di gruppi musicali. Si ritiene che questo termine sia stato utilizzato per la prima volta con questo significato nel 1952 dallo scrittore statunitense J. Kerouac proprio per descrivere un lavoro che lo stesso svolse *part-time* nella stazione di *San Jose*. In sostanza il "gig", già all'epoca, rappresentava una forma di lavoro nella quale non ci si identificava e che dunque poteva essere lasciato in qualsiasi momento. In tale prospettiva, oggi, si tende ad identificare, erroneamente, il "gig worker" come un soggetto che lavora, se non per divertimento, per arrotondare e che quindi non ha bisogno di accedere alla protezione giuslavoristica. In tal senso cfr. V. De Stefano, "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'", *ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper*, No. 71, Ginevra, ILO, 2016.

Per un quadro generale dei problemi connessi al fenomeno della *Gig economy* si v. J. Prassi, *Human as a service: The promise and perils of Work in the Gig Economy*, OUP, Oxford, 2018.

¹⁵ In tal senso cfr. V. De Staso, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, 5 maggio 2017, Ufficio ILO per l'Italia e San Marino, p. 6. Nel dettaglio l'A. evidenzia che «Quando si parla di "gig-economy" si rischia [...] di dare l'impressione, e contribuire alla retorica tipica delle aziende del settore, che le attività siano svolte al di fuori di una genuina dimensione

Sin d'ora si può evidenziare come le problematiche che possono discendere dalle due economie siano diverse¹⁶. La finalità dei due modelli economici è del tutto differente. L'economia della condivisione, come già ampiamente evidenziato, punta a un uso più efficiente delle risorse; l'economia dei lavoretti, invece, ha determinato la creazione di nuovi lavori a chiamata, temporanei e occasionali¹⁷. Infatti nella *Sharing economy* le piattaforme digitali di condivisione facilitano la disponibilità di risorse non utilizzate o sotto-utilizzate anche in assenza di scambio di denaro, senza che sia prevista, come accade invece nella *Gig economy*, una prestazione di lavoro in senso proprio.

L'espansione al mercato del lavoro dell'intermediazione delle piattaforme digitali, se da un lato presenta indubbi elementi di sviluppo e di innovazione, dando la possibilità a un lavoratore di accettare un'offerta di lavoro proveniente da una qualsiasi parte del pianeta, così come di abbattere alcune delle barriere presenti in entrata al mercato del lavoro, da un altro, comporta effetti negativi dovuti all'aumento “della precarietà, della discontinuità e dell'informalità all'interno dei bastioni occidentali della società della piena occupazione”¹⁸. Si assiste, dunque, al passaggio dall'economia fordista, fondata sul lavoro, a quella *post-fordista* fondata sul rischio¹⁹, in cui si “normalizzano” le c.d. nuove povertà.

Questo rischio, appena paventato, induce a chiedersi se il “policentrismo” della rete abbia realmente contribuito in chiave positiva all'evoluzione dei processi produttivi e delle relazioni di lavoro o piuttosto non abbia determinato una frammentazione del mercato del lavoro e, in questo nuovo scenario, ci si chiede quale sia e quale potrà essere il ruolo delle piattaforme digitali.

lavorativa, da soggetti che vi fanno ricorso per divertimento o per “arrotondare” e che, quindi, non hanno né il diritto né il bisogno di accedere ad alcuna protezione giuslavoristica».

¹⁶ V. D. Halliday, *On the (Mis) Classification of Paid Labor: When Should Gig Workers Have Employee Status?*, in *Politics, Philosophy & Economy*, 20, 2021, 3, p. 229 e ss.

¹⁷ In tal senso cfr. Felländer, Anna & Ingram Bogusz - Claire & Teigland, Robin, *Sharing economy: embracing change with caution*, 2015, in https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2015/06/Sharing-Economy_webb.pdf.

¹⁸ U. Beck, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000, p. 139.

¹⁹ K. Schwab, *La quarta rivoluzione industriale*, Angeli, Milano, 2016.

Per offrire una risposta all'importante domanda bisogna partire proprio dall'analisi del *web*, evidenziandone le metamorfosi che lo hanno contraddistinto. In effetti, se in un primo momento il *web* veniva identificato come una “piazza virtuale - [...] - governata dai soggetti istituzionali e aperta alla partecipazione dei privati, in grado di mettere in contatto (tutti) i datori di lavoro e i lavoratori”²⁰, successivamente è divenuto l'indiscusso protagonista dell'intermediazione nel mercato di lavoro²¹, fungendo da “acceleratore nella ricognizione dei fabbisogni”²² grazie all'ausilio delle piattaforme digitali. Ed è proprio in merito a quest'ultime che si è riscontrata un'evoluzione laddove, nel costruire nuovi rapporti di lavoro, da intermediare nel mercato del lavoro, hanno assunto il ruolo di veri e propri datori di lavoro occulti.

La *Gig economy*, dunque, si configura come un sottoinsieme dell'economia digitale laddove quest'ultima rappresenta le nuove modalità di scambio economico mentre la *Gig economy* determina le modalità di lavoro con cui gli operatori effettuano questi scambi. A tal proposito, si evidenzia come nel modello della “economia dei lavoretti” si assiste ad una vera e propria transazione commerciale in cui alla fornitura di un servizio corrisponde il pagamento di un prezzo.

Perciò, la digitalizzazione ha creato una nuova forma di lavoro, ovvero il lavoro digitale, in cui il prestatore opera in una dimensione completamente smaterializzata e priva di vincoli di spazio e di tempo²³, in cui scompare l'idea di una prestazione di lavoro stabile, continuativa e caratterizzata da maggiori garanzie contrattuali²⁴. In sostanza, nella *Gig economy* il lavoro è “*on-demand*”, ovvero il lavoratore si attiva solo su richiesta, e in tale

²⁰ P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, *op. cit.*, p. 6.

²¹ Sul punto cfr. M. Mezzanica, *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Roma, Fondazione Obiettivo lavoro, Aracne Editrice, 2013. L'A. evidenzia come la ricerca del lavoro avviene sempre più utilizzando il *web*, con la conseguenza che si ricorre sempre meno all'intermediazione del canale sia privato che pubblico.

²² P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, *op. cit.*, p. 6.

²³ Rispetto alle modifiche inerenti alle c.d. coordinate spazio-temporali si v. M. Morrone, *La piattaforma dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, in *LLI*, 2022, 1, 8, p. 139 e ss.; S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020; M. Magnani, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 404/2019, p. 1 e ss.

²⁴ Cfr. M. Faioli, *Il lavoro nella gig-economy*, in *Il libro dell'anno del diritto 2019*, Treccani, 2019, liberamente consultabile al seguente link: https://www.treccani.it/enciclopedia/il-lavoro-nella-gig-economy_%28altro%29/#:~:text=La%20gig%2Deconomy%20%C3%A8%20una,accesso%20al%20mercato%20del%20lavoro.

prospettiva il dato che desta maggiore preoccupazione è che il c.d. “lavoretto” non rappresenti più l’eccezione ma sia divenuto la regola.

Si comprende, dunque, come nei due modelli economici appena descritti, il ruolo svolto dalle piattaforme sia differente. Nella *Sharing economy*, caratterizzata dalla socialità tra gli utenti e dalla simmetria di informazioni e poteri, la piattaforma assume un ruolo marginale e ha il solo scopo di intermediare gli *user* e gestire il pagamento. All’interno della *Gig economy*, dove il rapporto umano tra i soggetti viene nella maggior parte dei casi a mancare, non essendoci alcun contatto tra lavoratori e clienti/committenti, invece, la piattaforma funge da protagonista, quale unica intermediaria tra le parti.

In tale prospettiva, come già anticipato, se nella *Sharing economy* i partecipanti, ovvero chi eroga il servizio e chi lo richiede, sono alla pari, nella *Gig economy* il rapporto tra i protagonisti, ovvero il lavoratore, definito anche come “piccolo imprenditore”, e la piattaforma è caratterizzata da un disequilibrio dei rapporti di forza²⁵, riportando alla mente l’impresa verticalizzata. Perciò, questi due modelli economici non possono essere utilizzati in alcun modo come sinonimi in quanto la *Sharing economy* si basa sulla condivisione, la *Gig economy* su scambi di natura puramente economica tra diversi soggetti.

Nella presente indagine, ci si occuperà dei rapporti di lavoro nell’ambito della *Gig economy* e, a tal fine, si rende necessario approfondire preliminarmente i nuovi modelli di organizzazione del lavoro che discendono dal richiamato paradigma economico-giuridico, evidenziandone le caratteristiche e le modalità di funzionamento per poi valutare la tenuta del sistema prevenzionistico di fronte all’irrompere della “*economy labour platforms*”.

²⁵ In termini concreti i nuovi modelli di organizzazione del lavoro evidenziano uno squilibrio del potere socio-economico a cui corrisponde un esercizio più intenso e invasivo delle prerogative imprenditoriali. In tal senso cfr. T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, p. 190; A. Pizzoferrato, *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *ADL*, 2021, 6, I, p. 1329 e ss.; S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *MGL*, 2020, 2, p. 341 e ss.; E. Balletti, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in *DML*, 2018, 1, I, p. 63 e ss.; D. Guarascio, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell’economia delle piattaforme*, in *QRGL*, 2017, 2, p. 4.

2. I modelli economico-organizzativi delle piattaforme: il “*crowdwork*” e il “*work on-demand via apps*”

Lo sviluppo delle tecnologie digitali e la diffusione dei nuovi scenari produttivi, di cui le piattaforme digitali costituiscono l’emblema, hanno determinato profonde modifiche rispetto a due concetti tra loro complementari, ovvero quelli di “organizzazione del lavoro” e di “luogo di lavoro”, i quali hanno smarrito i loro tratti tradizionali “sino a diventare fluidi”²⁶.

Si assiste, difatti, a una forte rottura con il passato rispetto al luogo in cui può esser resa la prestazione di lavoro. Se nel modello di organizzazione di stampo fordista la fabbrica rappresentava il luogo esclusivo in cui poter eseguire l’attività lavorativa, differentemente, oggi, grazie alla diffusione delle connessioni *internet*, la prestazione può esser resa ovunque²⁷.

Questo determina l’emersione di “una nozione mobile di ambiente di lavoro, fortemente influenzata dal modello organizzativo scelto dal datore di lavoro”²⁸, cui corrisponde una “de-materializzazione degli spazi”²⁹ e una “rottura della “fissità” del luogo, o dei luoghi, di lavoro”³⁰.

Nel presente lavoro, si intende approfondire il modello determinato dall’organizzazione del lavoro su/tramite piattaforme digitali, che si suddivide in due sotto-tipologie ovvero da un lato, il c.d. “*crowdwork*”³¹, dall’altro “il lavoro a chiamata tramite *apps*”, dal momento che le caratteristiche proprie di queste due tipologie di lavoro confermano

²⁶ M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 2, I, p. 148.

²⁷ In tal senso v. E. Ales, *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *DLM*, 2021, 1, p. 55. Nel dettaglio l’A. evidenzia come oggi “l’ovunque divent(a) il luogo di lavoro”.

²⁸ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, 9, 1, 2023, p. 23.

²⁹ F. Malzani, *Ambienti di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè, Milano, 2014, pp. 13-14.

³⁰ M. Magnani, *I tempi e i luoghi di lavoro. L’uniformità non si addice al postfordismo*, op. cit., p. 7.

³¹ Rispetto a questa tipologia di lavoro v. I. Fiore, *Il significato del lavoro: quale rapporto tra persona e cambiamenti nella struttura dei legami lavorativi*, in *Bollettino ADAPT*, 20 febbraio 2023, n. 7, p. 3, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/il-significato-del-lavoro-quale-rapporto-tra-persona-e-cambiamenti-nella-struttura-dei-legami-lavorativi/>. L’A. sostiene che “il lavoro inteso come esperienza organizzata in modo prevedibile nel tempo e nello spazio, si è trasformato in un insieme di prestazioni erogate da una folla di individui che impegnano frammenti del proprio tempo grazie al collegamento delle piattaforme digitali”.

quanto appena rilevato rispetto alle modifiche delle coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa³².

L'eterogeneità del mondo delle piattaforme digitali richiede un metodo di indagine di tipo induttivo in cui partendo dall'analisi delle caratteristiche delle nuove modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione lavorativa riesca a delineare i profili strutturali di queste nuove tipologie di lavoro.

In questo capitolo, pertanto, si intende approfondire il ruolo svolto in tali contesti dall'algoritmo e, *de relato*, la portata e le “nuove” o “rinnovate” modalità di esercizio dei classici poteri del datore di lavoro (piattaforma digitale). Questa ricostruzione è funzionale per poter formulare ipotesi rispetto alla tenuta del sistema prevenzionistico di fronte all'irrompere delle tecnologie.

Come si avrà modo di approfondire, dai nuovi contesti di lavoro emergono non solo rischi tradizionali ma anche inediti, riguardanti la salute psico-fisica dei lavoratori, su cui incide l'evidente esito dell'idea del lavoro smaterializzato in quanto a spazi, un lavoro che identifica «sempre meno un “luogo”» e “sempre più un processo”³³, ragion per cui i rischi non possono essere più solo quelli tradizionali, strettamente legati al contesto produttivo da intendersi come luogo “materiale”, ma piuttosto quelli attinenti al profilo organizzativo, ovvero alle regole che sistematizzano il lavoro. Quindi, così come si smaterializza il luogo di lavoro, anche il rischio “non può più essere inteso esclusivamente nella sua consistenza fisica o meccanica”³⁴.

Per comprendere appieno le trasformazioni dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro, prima di analizzare i tratti tipici della piattaforma digitale, intesa come struttura informatica in senso lato, e poi, nello specifico, le due tipologie di lavoro sopracitate che di essa si avvalgono, è opportuno approfondire anche i processi economici, sociali e politici in cui il “capitalismo di piattaforma” ha trovato terreno di sviluppo, dal momento che «le tendenze espresse dal capitalismo di piattaforma rappresentano la frontiera di trasformazioni che da tempo caratterizzano il nesso tra “società e fabbrica”, ossia la

³² Sul punto cfr. A. Casilli, *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?*, Feltrinelli, Milano, 2020.

³³ T. Treu, *Introduzione*, in *Il lavoro e i suoi luoghi*, (a cura di) A. Occhino, Vita e pensiero, Milano, 2018, XIV.

³⁴ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 27.

capacità dei modelli di organizzazione della produzione di influenzare la società e viceversa»³⁵. In altri termini, per comprendere appieno le trasformazioni delle coordinate spazio-temporali all'interno del variegato mondo delle piattaforme digitali, non si può prescindere dall'analizzare il contesto storico nel quale le stesse si realizzano. Di qui l'opportunità di un breve *excursus* analitico che dal fordismo ci conduca, in una sorta di processo evolutivo delle modalità lavorative, al modello delle piattaforme digitali proprio della *Gig economy*.

La tenuta del modello economico-organizzativo di stampo fordista, caratterizzato dalla concentrazione dei lavoratori in un unico luogo³⁶, ha retto non solo grazie alla logica della catena di montaggio all'interno della fabbrica, ma soprattutto grazie alle logiche del contesto sociale nel quale questo modello ha trovato ampia diffusione, ossia l'affermazione sempre più irruenta del capitalismo che ha fondato le sue radici sulla netta "separazione tra i lavoratori e i mezzi di produzione"³⁷, ossia su "un differenziale di potere, necessario a rendere possibile il comando sul lavoro"³⁸ e dunque "mantenere l'operaio in una condizione di dipendenza"³⁹.

Il punto di forza del capitalismo è consistito nell'aver predisposto delle leggi di produzione in grado di rendere possibile il controllo del capitale sul lavoro, captando il grado di dipendenza necessario per renderlo effettivo. In tale prospettiva, il successo di questo modello è stato reso possibile, non solo grazie alla struttura dell'organizzazione del lavoro, caratterizzata dalla c.d. divisione scientifica dello stesso, ma soprattutto per merito del consenso sociale che il capitalismo è riuscito a intercettare. Infatti, grazie alla logica distributiva garantita dal capitale, il lavoratore salariato è riuscito a raggiungere non solo una dignità sociale, ma anche il riconoscimento di una cittadinanza politica⁴⁰.

Tuttavia, la crisi del fordismo ha trovato linfa proprio in questa conquista, ovvero nella "centralità sociale e politica, oltre che economica, del lavoro salariato"⁴¹. Le lotte sociali

³⁵ M. Morrone, *op. cit.* p. 143. In tale prospettiva cfr. anche M. Tronti, *Operai e Capitale*, DeriveApprodi, Milano, 2013.

³⁶ Questo rappresenta l'elemento fondamentale del controllo del lavoro di matrice fordista. Sul punto v. P. Thompson, *The capitalist labour process: Concepts and connections*, *Capital & Class*, 2010, 34 (1), p. 7 e ss.

³⁷ K. Marx, *Il Capitale. Libro I*, Editori Riuniti, Roma, 1970, p. 779.

³⁸ M. Morrone, *op. cit.*, p. 146.

³⁹ K. Marx, *op. cit.*, pp. 778-805.

⁴⁰ Sul punto v. B. Settis, *Fordismi. Storia politica della produzione di massa*, Il Mulino, Bologna, 2016.

⁴¹ M. Morrone, *op. cit.*, p. 147.

che hanno caratterizzato l'affermazione della società di massa e culminate in quelle della fine degli anni '60 del secolo scorso, non hanno fatto altro che estrinsecare questo assunto, mettendo in evidenza, non solo che i lavoratori avessero raggiunto un grado di consapevolezza delle prerogative loro spettanti, tale da rivendicare “una soggettività espressa difficilmente monetizzabile”⁴², ma soprattutto che l'obiettivo del conflitto sociale, facendo leva sulla democratizzazione dell'organizzazione del lavoro, intendeva trasformare, in realtà, l'intera società.

La risposta del capitalismo a questa spinta conflittuale ha portato alla nascita di un nuovo modello di organizzazione del lavoro che ha prodotto il c.d. “capitalismo reticolare”⁴³, confermando, in tal senso, come l'organizzazione del lavoro rappresenti una dimensione relativa, ovvero modificabile, ma soprattutto sia il terreno d'elezione entro il quale “il conflitto tra Capitale e lavoro va sempre più esprimendosi”⁴⁴.

Nel mutato contesto storico-sociale si è assistito, pertanto, a un cambiamento delle regole dell'organizzazione del lavoro, non più contraddistinta dalla rigidità e dalla natura gerarchica del comando, ma piuttosto dalla flessibilità. L'organizzazione propria del capitalismo reticolare *post*-fordista è infatti un'organizzazione snella, in grado di reagire tempestivamente agli eventuali imprevisti della produzione.

Significativa in tal senso la logica organizzativa del modello di produzione giapponese “Toyota”⁴⁵ che, se ad un primo impatto sembra essere meno incisivo del modello “Ford”, in concreto, grazie anche alla previsione dei c.d. “giochi di produzione”⁴⁶, aventi l'obiettivo di allineare i lavoratori alle esigenze di produzione, evidenzia logiche di disciplinamento del lavoro ancora più incisive e penetranti.

⁴² M. Morrone, *op. cit.*, p. 147.

⁴³ In merito v. A. Pizzorno, E. Reyneri, M. Regini, I. Regalia, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1978.

⁴⁴ M. Morrone, *op. cit.*, p. 143.

⁴⁵ Rispetto alle caratteristiche del modello giapponese v. J. Rifkin, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post mercato*, Baldini e Castoldi, Milano, 1995, pp. 163-171. L'A. sostiene come tale filosofia manageriale preferisca la produzione “just in time” in luogo di quella “just in case”, di matrice americana.

⁴⁶ In tal senso cfr. M. Burawoy, *Manufacturing consent: Changes in labor process under monopoly capitalism*, University of Chicago Press, Chicago, 1979.

Ed è proprio nell'urgenza di una maggiore flessibilità che si può cogliere la ragione delle varie riforme che si sono susseguite negli anni 80-90⁴⁷, nel corso dei quali la pressante richiesta di flessibilità, proveniente dalle imprese, ha rappresentato una risposta al modello di impresa fordista estremamente gerarchizzata. È da rilevare come *nota dolens* di questo processo evolutivo dell'organizzazione del lavoro che l'obiettivo auspicato di coniugare flessibilità e sicurezza non è stato raggiunto. Al contrario, nelle forme contrattuali tipiche dell'era della flessibilità, si è registrata una vera e propria "condizione di precarietà esistenziale che si esprime tanto nei luoghi di lavoro, quanto fuori da essi"⁴⁸.

La stretta connessione che si è stabilita storicamente tra modelli di organizzazione del lavoro e società si è riflessa anche nello scenario del mercato del lavoro governato dalle piattaforme digitali fino all'attuale sconcertante "piattaformizzazione della società"⁴⁹.

Un cambiamento così radicale è stato l'esito della risposta alla grave recessione del 2008, e la *Sharing economy* ha rappresentato la prima modalità.

Successivamente in questo scenario di profonda crisi economico-finanziaria, ha trovato terreno fertile l'emersione del secondo modello economico, ovvero la *Gig economy*, per cui ai lavoratori non si è presentata altra scelta che quella di accettare "lavoretti"⁵⁰. Ed è proprio tra le righe di questa "scelta obbligata" che può essere letto l'interesse dei fondi finanziari verso ambiti considerati marginali che ha reso possibile l'emersione sul mercato del lavoro di un crescente numero di piattaforme digitali operanti in settori propri dell'economia informale che configurano da sempre "una apparente valvola di salvezza" in momenti storici caratterizzati da profonde crisi economiche.

In tale prospettiva, se l'economia delle piattaforme ha rappresentato una prima risposta alla crisi generata dal modello economico-produttivo del capitalismo reticolare⁵¹, in realtà, inserendosi nel processo di trasformazione digitale inaugurato verso la fine degli

⁴⁷ Per un approfondimento v. M. Paci, *Il dualismo del lavoro in Italia. La transizione dalla rigidità alla flessibilità della regolazione*, Il Mulino, Bologna, 1998, p. 103 e ss.

⁴⁸ M. Morrone, *op. cit.*, p. 151. Nella stessa direzione v. anche G. Standing, *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, Bologna, 2015; A. Murgia, *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Odoja, Città di Castello, 2010.

⁴⁹ J. Van Dijk, T. Poell, M. de Waal, *The Platform Society. Public values in a connective world*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

⁵⁰ In merito v. R. Staglianò, *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino, 2018.

⁵¹ In questo scenario storico i processi di "outsourcing" hanno assunto un ruolo determinante nell'indebolire la capacità finanziaria del "Welfare" e dunque la sua funzione redistributiva.

anni '90 del secolo scorso, non ha che aumentato il ricorso a fenomeni di delocalizzazione e di esternalizzazione dei processi produttivi. In altri termini nell'epoca delle piattaforme digitali il ricorso a forme di esternalizzazione dell'attività produttiva risulta aumentata in misura esponenziale per la semplificazione della procedura: non è più necessario il ricorso a un'azienda esterna, provvedendo la piattaforma stessa all'incontro tra il lavoratore e il cliente⁵².

Definito dunque il contesto storico che ha reso possibile l'emersione e l'affermazione delle piattaforme digitali nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, il campo di indagine si sposta sul modello economico-organizzativo, ovvero sulle regole del lavoro all'interno delle piattaforme per comprendere se la *Gig economy* abbia effettivamente rappresentato una novità rispetto ai modelli precedenti (modello *Ford* - modello *Toyota*) o se in realtà ne riproduca, con forme occulte, ma in realtà più incisive e pervasive, alcuni degli aspetti più contestati.

In tal senso si può anticipare sin d'ora che il modello organizzativo delle piattaforme, se a prima vista sembra garantire una maggiore autonomia ai lavoratori dietro il motto "ognuno è capo di se stesso"⁵³, in realtà sovente nasconde autentici e complessi rapporti di lavoro subordinato⁵⁴ perché, più che riconoscere reali spazi di autonomia ai lavoratori, rappresenta una vera e propria "fuga dalla subordinazione"⁵⁵.

Ma vi è di più. Come si osserverà *infra* (§ 4), la piattaformaizzazione delle coordinate spazio/temporali della produzione, oltre a far venir meno gli elementi caratterizzanti la struttura dell'impresa⁵⁶, consente inedite forme di controllo tali da comportare una totale

⁵² In tal senso si segnala U. Rani, M. Furrer, *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, in *Competition & Change*, 2020; EUROFOUND, *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018; M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 3, 2016, pp. 651 ss.

⁵³ In tal senso si è messo in luce come lo *slogan* utilizzato dalla piattaforma digitale "Uber", una tra quelle più criticate, sia proprio "Be your own boss" si v. T.J. Minchin, *Be Your Own Boss?*, in *Australasian Journal of American Studies*, 2020, 39, 1, p. 47 e ss.

⁵⁴ In merito all'impatto della digitalizzazione sul lavoro subordinato v. P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico dell'impresa*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, (a cura di) P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 3 e ss.

⁵⁵ M. Morrone, *op. cit.*, p. 162.

⁵⁶ In tale prospettiva v. B. Veneziani, *Intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori"*, in *DL*, 1989, 2, p. 198. L'A. evidenzia come con le tecnologie digitali siano venuti meno gli elementi che da sempre hanno contraddistinto il lavoro subordinato ovvero il tempo suddivisibile in "giornata, settimana, mese", il luogo quello "stabilito e condizionato dalle regole dell'organizzazione del lavoro (la fabbrica, il reparto, l'ufficio)" e, infine, l'azione ovvero "un lavoro (una mansione determinata e non scomponibile)".

“obbedienza” e subordinazione dei lavoratori alle logiche di disciplinamento del lavoro che si manifestano sempre più penetranti. In tal senso in dottrina si evidenzia come si sia passati dal modello del “*mechanical taylorism*”, all’“impresa integrata” del *post-fordismo*, fino ad arrivare, con l’ascesa delle piattaforme, al “*digital taylorism*”⁵⁷, in cui si assiste a un ritorno al passato laddove l’attività lavorativa viene nuovamente parcellizzata e frammentata in mansioni semplici e ripetitive, oggetto di un controllo incisivo da parte delle stesse piattaforme digitali. Rispetto alle quali, al fine di analizzare i tratti salienti del modello economico-organizzativo che esprimono, è necessario comprendere in che cosa consistano, dal momento che la stessa definizione di “piattaforma digitale” risulta “abbastanza specifica per riuscire a significare qualcosa, ma altrettanto vaga per riuscire a consentire molteplici impieghi per un pubblico sempre più variegato”⁵⁸.

Sul piano socio-economico le piattaforme digitali possono essere intese come “infrastrutture *hardware* o *software* in grado di mettere in connessione tra loro una moltitudine di soggetti e sistemi complessi di dati, utilizzando *apps* mobili o siti *web*, con l’obiettivo di fornire servizi e strumenti tecnologici”⁵⁹.

Se questa può essere una definizione che identifica l’ampia categoria delle piattaforme digitali, dunque anche quelle operanti nel modello dell’economia della condivisione, nello specifico le “*digital labour platforms*” sono definite come “reti digitali che coordinano le transazioni di servizi lavorativi in modo algoritmico”⁶⁰ evidenziando, dunque, l’erogazione di un servizio di transizione. In definitiva, possono essere identificate come piattaforme di lavoro digitale solo quelle che determinano l’incontro su *internet* tra l’offerta e la domanda di lavoro retribuito.

⁵⁷ In tal senso cfr. L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell’era dell’intelligenza artificiale*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 446/2021, p. 9.

⁵⁸ T. Gillespie, *The politic of platforms*, in *New media & society*, 2010, 12 (3), p. 350.

⁵⁹ S. Borelli, V. Brino, C. Faleri, L. Lazzeroni, L. Tebano, L. Zappalà, *Le piattaforme digitali*, in *Lavoro e tecnologie, Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 163.

⁶⁰ A. Pesole, M. C. Urzì Brancati, E. Fernández-Macias, F. Biagi, I. González Vázquez, *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, in *Joint Research Centre – JRC Science for Policy Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 2018. Sul punto cfr. *La misurazione dell’economia delle piattaforme in Italia*, in <https://www.istat.it/it/files//2023/03/Misurazione-delleconomia-delle-piattaforme.pdf>, 2022, p. 88.

Dal modello organizzativo adottato dalle piattaforme, ovvero dal potere a queste riconosciuto nel dettare le regole dell'attività lavorativa, discende anche una diversa configurazione delle stesse. Infatti, se da un lato vi è chi riscontra nelle piattaforme una nuova tipologia di mercato ad accesso libero, grazie all'intermediazione delle tecnologie digitali⁶¹, dall'altro, c'è chi evidenzia la natura eterogenea delle stesse, le quali combinano al loro interno le dinamiche proprie del libero mercato con quelle del modello di impresa gerarchizzata⁶².

Sul piano pratico, dunque, è possibile individuare delle caratteristiche peculiari del lavoro su piattaforma ovvero:

- 1) retribuzione mediata da una piattaforma *online*;
- 2) presenza di tre attori: piattaforma, cliente/utente, lavoratore;
- 3) utilizzo di strumenti *software* dedicati, ovvero “*apps*” che costituiscono l'elemento cardine per la fornitura del servizio di intermediazione;
- 4) gestione esterna del lavoro da svolgere;
- 5) lavoro frammentato ovvero diviso in “*micro task*”;
- 6) fornitura dei servizi “*on demand*” ovvero su richiesta.

Sulla base delle relazioni che si instaurano tra i protagonisti della piattaforma, di cui al secondo punto, è possibile distinguere l'organizzazione del lavoro all'interno della piattaforma in modo differente. Infatti, nelle piattaforme di *crowdworking*, la relazione che si instaura tra gli attori è di tipo bilaterale, ovvero il lavoratore e il cliente/committente non hanno alcun rapporto tra loro ma solo con la piattaforma. In tal caso si configura tra questi una interazione indiretta.

Differentemente, nell'organizzazione di lavoro propria del tipo “a chiamata”, di cui i *riders* sono la massima espressione, la relazione che si instaura è di tipo triangolare, ovvero il cliente e il lavoratore hanno una interazione diretta.

Questa differenza si basa sulla diversa modalità di erogazione che contraddistingue le due tipologie di lavoro. Difatti, se nel *crowdworking* la prestazione di lavoro è resa

⁶¹ In tale prospettiva v. D. S. Evans, R. Schmalensee, *The Antitrust Analysis of Multi-Sided Platform Businesses*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 2013, No. 18783, consultabile al seguente indirizzo https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18783/w18783.pdf; P. C. Evans, A. Gawer, *The rise of the platform enterprise: a global survey*, The Centre for Global Enterprise, 2016.

⁶² Sul punto cfr. M. Morrone, *op. cit.*, p. 155; A. Sundarajan, *The Sharing Economy*, London: MIT Press, 2016.

interamente da remoto, nel lavoro “a chiamata” parte della prestazione deve essere eseguita necessariamente nel mondo reale.

Si può, pertanto, operare un’ulteriore distinzione tra “*online web-based platforms*” e “*location based platforms*”, per cui, le prime piattaforme intermediano il *crowdwork* e si avvalgono di lavoro che viene svolto interamente *online*⁶³, mentre le seconde erogano servizi per cui è indispensabile la presenza fisica del lavoratore in un determinato luogo “materiale”⁶⁴.

In dottrina, dunque, si è provveduto a suddividere l’ampia categoria del lavoro svolto tramite piattaforme digitali in due macro-categorie: il “*crowdworking*” e il “*work on-demand via app*”.

Un dato che assimila queste due tipologie di lavoro, oltre alla presenza di una piattaforma, è il luogo di lavoro che si presenta estremamente smaterializzato e ubiquo.

Partendo dal *crowdworking*, come già evidenziato, ciò che contraddistingue questa modalità di lavoro è l’assenza di una attività lavorativa nel mondo c.d. reale, essendo la prestazione resa interamente *online*. L’organizzazione del lavoro, infatti, è costruita in modo tale da permettere al cliente (*crowdsourcer*) di rivolgersi, tramite l’ausilio della piattaforma, direttamente ad una folla (*crowd*) indistinta di lavoratori, potenzialmente connessi da ogni parte del mondo, per la realizzazione di una serie di compiti. In questo caso il cliente si interfaccia solo con la piattaforma, la quale ha il compito di individuare il lavoratore (*crowdworker*) a cui affidare il lavoro. Tale assegnazione può avvenire attraverso due modalità, ovvero o viene individuato, “tra la folla candidata”, direttamente il lavoratore a cui viene assegnato l’incarico oppure si assiste, nella maggior parte dei casi in cui sono richieste mansioni più qualificate, ad una “pura gara d’asta”⁶⁵, vale a dire una vera e propria competizione tra i partecipanti, all’esito della quale si individuerà l’unico *worker* assegnatario del compenso.

Questo sistema produce una forte competizione tra i lavoratori che dà origine a un modello di organizzazione del lavoro paragonabile a una «vera maratona sociale dove

⁶³ In tal caso si fa riferimento a servizi di traduzione, di inserimento dati in *computer*, di didattica *online* ecc.

⁶⁴ Tipico esempio sono i *riders*, gli autisti di *Uber* ma pensiamo anche ai lavoratori che si occupano di servizi come accudimento, manutenzione ecc.

⁶⁵ R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *RDSS*, 2018, 4, p. 667.

gli individui sgomitano per superare gli altri”»⁶⁶. In questo contesto, oltre al disperdersi dell’idea tradizionale della prestazione lavorativa incasellata in precise coordinate spazio-temporali, cambia l’idea stessa del lavoro concepito come un agglomerato di prestazioni, rese da una folla indeterminata di individui, ipoteticamente eseguibile da ogni parte del mondo.

Il rischio che ne consegue contempla che i compiti realizzati dalla folla di utenti/lavoratori non vengano considerati come “lavoro”, ma piuttosto come espressione dell’attività creativa non professionale degli stessi.

Pertanto, all’interno del variegato mondo del “*crowdworking*”, si opera una distinzione tra le piattaforme che si occupano di intercettare la richiesta di mansioni più qualificate e creative, da quelle che captano mansioni semplici e elementari, che identificano il “*crowdwork* puro”, in cui si assiste all’esecuzione di *micro-task* essenziali, compiti routinari, aventi il fine “di addestrare gli algoritmi”⁶⁷, ovvero perfezionare i sistemi di “*machine learning*”⁶⁸. In queste attività rientrano mansioni come “etichettare un’immagine, trascrivere dei testi, assegnare dei filtri a materiale audio-video, valutare la correttezza di una ricerca e altre operazioni simili”⁶⁹.

Tra le prime piattaforme operanti in quest’ultimo contesto vi è la piattaforma “*Amazon Mechanical Turk*”⁷⁰, modello emblematico di “*crowdworking* puro”, caratterizzato da mansioni semplice e ripetitive⁷¹. Nel dettaglio, attraverso l’utilizzo di questa piattaforma, i committenti, chiamati “*requester*”, hanno la possibilità di ricercare su scala mondiale

⁶⁶ In merito si v. I. Delfino, *Il significato del lavoro: quale rapporto tra persona e cambiamenti nella struttura dei legami lavorativi*, in *Bollettino ADAPT*, 20 febbraio 2023, n. 7, p. 4, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/il-significato-del-lavoro-quale-rapporto-tra-persona-e-cambiamenti-nella-struttura-dei-legami-lavorativi/>.

⁶⁷ G. Pisani, *Piattaforme digitali e autodeterminazione*, Mucchi Editore, Modena, 2023, p. 49.

⁶⁸ Così A. S. Abhigna, N. Soni, S. Dixit, *Crowdsourcing – A step Towards Advanced Machine Learning*, in *Procedia Computer Science*, 2018, 132, p. 633.

⁶⁹ F. Pirone, E. Rebeggiani, *I lavoratori del clic: Digitalizzazione, lavoro e intelligenza artificiale nel programma di ricerca Digital Platform Labor*, in *Sociologia del lavoro*, 2019, 3, p. 228.

⁷⁰ Per una disamina più approfondita del meccanismo di funzionamento v. L. Irani, *Difference and Dependence among Digital Workers: The Casa of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2015, 114 (1), p. 225 e ss.

⁷¹ Questa piattaforma è nata nel 2005 su idea di *Jeff Bezos*. Nel dettaglio il nome si origina da un’invenzione creata nel 1769 da *Wolfgang von Kempelen* su commissione dell’arciduchessa regnante Maria Teresa D’Austria. Il nome “turco meccanico” nasce dall’ideazione di un giocatore meccanico di scacchi con indosso tunica e turbante che, sotto le mentite spoglie del giocatore-automa, in realtà, cela la presenza di un giocatore “umano” di bassa statura che grazie ad artifici riesce a vedere le mosse dell’avversario e *de relato* a muovere il braccio del giocatore meccanico per spostare le pedine sulla scacchiera.

lavoratori per 24 ore al giorno e per sette giorni alla settimana, disposti ad accettare un “*human intelligence task*”⁷².

Per quanto attiene, invece, alla ricerca di talenti qualificati in grado di svolgere mansioni che richiedono delle specifiche competenze al fine di portare a termini progetti complessi, il mercato si rifà ad altre piattaforme digitali, come ad esempio “*Upwork*”, “*Freelancers*”, “*Peopleperhour*”, “*WorkNHire*” che si occupano proprio dell’intermediazione tra clienti e professionisti: progettisti, ingegneri, architetti, ecc.

La struttura organizzativa che contraddistingue, dunque, il *crowdworking* è impostata in modo da eliminare ogni forma di contatto umano tra cliente e lavoratore, determinando così la creazione di una categoria di lavoratori “invisibili”, per i quali, in virtù delle modalità di erogazione delle prestazioni e della dispersione geografica, è difficile individuare forme di sfruttamento economico, anche perché gli stessi *crowdworkers* non percepiscono la presenza “fisica” di un datore di lavoro, “di un capo”⁷³ a cui rivolgere le loro rivendicazioni, sulla base dell’idea di operare nel *web* per libera scelta.

Tale situazione di indefinitezza, se da un lato ha determinato una minore attenzione da parte del legislatore nel definire un sistema di regole per questa categoria specifica, dall’altro, ha sollecitato la dottrina che, al fine di delineare tutele per i *crowdworkers*, ha prospettato l’importanza di un’analisi che tenga conto, non solo dei poteri esercitati nella pianificazione dell’organizzazione del lavoro dalla piattaforma digitale, ma anche della natura del committente (privato, società, associazione).

Quest’indagine, difatti, potrebbe rivelarsi strategica per qualificare i lavoratori nell’area della subordinazione piuttosto che in quella dell’autonomia. Tuttavia va segnalato a tal proposito che, se nel “*work on demand via apps*” questa indagine risulta più semplice, laddove la presenza di indici della subordinazione è maggiormente riscontrabile, nel caso delle piattaforme di *crowdworking* si rileva una minore ingerenza da parte delle stesse nell’organizzare l’attività lavorativa, limitandosi alla pura intermediazione tra lavoratore e cliente. Ed è proprio in tal senso, anche in vista dell’aumento del ricorso da parte delle imprese a questa forma di esternalizzazione del lavoro, che potrebbe risultare utile allargare il campo di indagine, non solo rispetto al ruolo svolto dalla piattaforma, ma

⁷² Ovvero un compito semplice e di breve durata.

⁷³ S. Borelli, V. Brino, C. Faleri, L. Lazzeroni, L. Tebano, L. Zappalà, *op. cit.*, p. 58.

anche, e forse soprattutto, alla natura del *crowdsourcer*, ossia potrebbe risultare funzionale distinguere tra i modelli di “*crowdwork* esterno”, quelli in cui il committente è una persona fisica, da quelli in cui, invece, è una società. In quest’ultima ipotesi, difatti, l’indagine potrebbe scendere ancora più in profondità, valutando l’attività richiesta alla piattaforma e, quindi, operando una distinzione tra coloro che richiedono l’erogazione saltuaria di compiti semplici, non attinenti al “*core business* dell’azienda stessa”, da quelli che invece si rivolgono alla piattaforma in modo continuativo, commissionando “attività da remoto che costituiscono a tutti gli effetti compiti o parti dell’attività tipica dell’impresa richiedente”⁷⁴.

Questa distinzione potrebbe rilevarsi strategica per l’emersione di pratiche elusive del lavoro subordinato. Difatti, in prospettiva, potrebbero verificarsi delle situazioni estreme in cui le aziende, soprattutto quelle di grandi dimensioni, potrebbero direttamente dotarsi di una propria piattaforma digitale per rivolgersi alla folla di utenti per l’esecuzione di compiti che, in realtà, attengono l’attività dell’impresa.

Un’ipotesi siffatta, per quanto ancora tale, ma non improbabile nella realizzazione, non fa che confermare che l’eterogeneità del *crowdworking* renda estremamente complessa una regolamentazione giuridica finita e unitaria.

Diversamente, per il “*work on-demand via apps*”, si è riscontrata una maggiore attenzione da parte del legislatore e, *de relato* della giurisprudenza, a cui ha fatto seguito la regolamentazione di un sistema di tutele volto a “smascherare” rapporti di lavoro subordinato sotto le mentite spoglie di rapporti di lavoro autonomo.

Il modello di organizzazione del *work on-demand* è strutturato in modo differente rispetto al *crowdwork* perché non si rivolge ad una folla indistinta di lavoratori, ma la prestazione viene direttamente assegnata ad un lavoratore che aderisce alla piattaforma mediante la sottoscrizione di formulari *standard* e a cui, successivamente, viene assegnato l’incarico attraverso operazioni eseguite dal sistema algoritmico di cui ogni piattaforma dispone. Tale assegnazione dovrebbe avvenire in base alle disponibilità del lavoratore a fornire prestazioni in una determinata zona o in uno specifico *slot* temporale. Il condizionale, tuttavia, è d’obbligo perché, come vedremo *infra* (cap. II, § 5) analizzando i casi concreti oggetto delle pronunce più rilevanti della giurisprudenza, tale libertà del lavoratore risulta fittizia più che reale.

⁷⁴ S. Borelli, V. Brino, C. Faleri, L. Lazzeroni, L. Tebano, L. Zappalà, *op. cit.*, p. 59.

In questo modello quindi la richiesta del servizio viene inoltrata dal cliente direttamente alla piattaforma che dispone di una platea definita di lavoratori a cui far riferimento attraverso un'app, installata direttamente sul loro *smartphone*.

Per questa tipologia di lavoratori, dunque, è risultato più agevole individuare i nuovi bisogni di tutela emergenti, proprio in virtù delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che, a differenza del *crowdwork*, prevede che almeno una parte della stessa venga svolta “fisicamente” nel mondo reale⁷⁵, determinando così la visibilità di questi lavoratori rispetto ai *crowdworkers* e rendendo possibile la captazione dei loro interessi di natura anche collettiva.

Come per il *crowdwork*, anche in questo caso, si riscontra l'esecuzione di compiti definiti, denominati “*tasks*”. Tra le piattaforme di “*work on-demand*” sicuramente le più famose sono quelle che operano nel settore del *food delivery* (ad esempio *Just Eat, Uber eats, Deliveroo, Glovo*) e in quello del trasporto urbano (*Uber, Lyft*). Anche tra queste, tuttavia, è possibile riscontrare delle differenze che, se a prima vista possono risultare irrilevanti, nella realtà, come si approfondirà in seguito, sono dirimenti nell'individuazione del ruolo svolto dalle piattaforme ai fini della qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro. Infatti, oltre alla diversità del servizio erogato (nelle prime, consegna di cibo a domicilio, nelle seconde, trasporto urbano di persone), sono differenti gli attori presenti al loro interno, ovvero, mentre nelle piattaforme del *food-delivery* si assiste ad una relazione tra quattro parti, ristorante-piattaforma-lavoratore-utente finale/cliente, nel trasporto la relazione si ridimensiona a tre soggetti (piattaforma-autista-utente trasportato).

È evidente che, come per il *crowdwork*, anche il mondo del *work on-demand* tramite *apps* si presenta estremamente variegato. Per questo, con il presente lavoro di ricerca, si è ritenuto necessario delimitare il campo di indagine, soffermandosi soprattutto sul caso dei *riders*, approfondendo, nello specifico, attraverso le pronunce anche della giurisprudenza, l'organizzazione che disciplina l'erogazione delle prestazioni di consegna a domicilio di pasti.

Inoltre, al fine di comprendere la corretta qualificazione contrattuale dei *riders* e dunque le tutele a questi spettanti, in particolare per quanto attiene la tutela della loro salute e

⁷⁵ In tal senso v. M. Tufo, *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021; V. De Stefano, *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, 2, p. 241 e ss.

sicurezza, è dirimente per comprendere in profondità le dinamiche di organizzazione del lavoro e la pervasità dei poteri esercitati dalla piattaforma digitale, valutare il funzionamento dell’“algoritmo” da cui dipendono decisioni che possono presentare importanti ricadute sulla vita, non solo professionale, ma anche privata dei lavoratori.

3. Il ruolo del “*management algoritmico*”

Osservando la stretta connessione tra sistemi informatici automatizzati gestiti da algoritmi e l’organizzazione del lavoro ci si domanda se il nostro sistema di tutele sia adeguato a proteggere i lavoratori da poteri sempre più penetranti e “oscuri”, quali quelli che possono celarsi dietro sistemi gestionali automatizzati, retti da logiche di funzionamento non sempre decifrabili dalla mente umana. Al riguardo si evidenzia come il modello economico-organizzativo delle “*labour platforms*” si fondi sul c.d. “*algorithmic management*”⁷⁶, ovvero sull’uso da parte del datore di lavoro di strumenti di organizzazione e gestione della forza lavoro che si basano su sistemi informatici automatizzati. Si parla, a tal proposito, dello sviluppo della c.d. “*algocrazia*”, ovvero di un modello “che tende ad appiattire tutte le gerarchie burocratiche, perché non necessita di alcun livello di gestione intermedio o centralizzato che sia”⁷⁷.

In questo contesto, pertanto, è opportuno innanzitutto chiarire cosa si intenda per algoritmo. Generalmente con questo termine si identifica “una sequenza finita di istruzioni ripetibili e non ambigue [...] [che], se eseguita con determinati dati in ingresso (*input*), produce all’uscita dei risultati (*output*) risolvendo una classe di problemi in un tempo finito”⁷⁸.

In tal senso, è evidente come gli algoritmi siano in grado, non solo di compiere ragionamenti semplici, ma anche di eseguire ragionamenti di tipo induttivo, deduttivo e finanche probabilistico. In ambito lavorativo, dunque, gli algoritmi rappresentano dei dispositivi automatizzati al cui interno si fondono i poteri di organizzazione, controllo e

⁷⁶ Secondo S. O’ Connor, *When your boss is an algorithm*, in *Financial Times*, 8 settembre 2016, questa espressione è stata coniata da M.K. Lee, D. Kusbit, E. Metsky, L. Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI 2015*, 2015, p. 1603 e ss.

⁷⁷ A. Aneesh, *Global Labor, Algocratic Modes of Organization*, in *Sociological Theory*, 2009, vol. 27, n. 4, p. 347 ss.; J. Danaher, *The Threat of Algocracy: Reality, Resistance and Accommodation*, in *Philosophy and Technology*, 2016, vol. 29, n. 3, p. 245 ss.

⁷⁸ G. Sartor, *L’informatica giuridica e le tecnologie dell’informazione. Corso d’informatica giuridica*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 99.

decisione della prestazione lavorativa, insomma le tipiche funzioni dei datori di lavoro/*manager*, ossia dei responsabili addetti alla gestione delle risorse umane⁷⁹.

Gli algoritmi si distinguono in “descrittivi” e “predittivi”. Per quanto attiene ai primi, questi si rilevano strategici nella valutazione delle *performance*⁸⁰, infatti sono programmati “per registrare eventi passati, nonché le relazioni esistenti, a livello statistico, fra eventi”⁸¹. Invece gli algoritmi predittivi sono utilizzati per poter prevedere la probabilità che accada un determinato evento o si verifichi un determinato comportamento. Questi, in ambito lavorativo, vengono utilizzati dalle aziende per poter prevedere, ad esempio, le prestazioni dei candidati impiegati in un determinato posto di lavoro⁸².

Dall’osservazione dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le piattaforme digitali si riscontra un massiccio utilizzo, da parte delle stesse, degli algoritmi predittivi, utilizzati al fine di guidare i lavoratori verso l’esecuzione di determinate prestazioni. Difatti i c.d. “sistemi di raccomandazione” costituiscono tecnicamente un sottoinsieme degli algoritmi predittivi e sono impiegati maggiormente nella gestione delle risorse umane e nei modelli di organizzazione del lavoro⁸³.

Le piattaforme, dunque, attraverso le informazioni ricevute per mezzo dell’algoritmo, che raccoglie ed elabora una rilevante quantità di dati, riescono a influenzare in modo massiccio i comportamenti dei lavoratori. A tal proposito si evidenzia come il successo economico delle piattaforme digitali di lavoro sia strettamente connesso alla capacità dei gestori della piattaforma di adeguare la programmazione degli algoritmi ai *desiderata* dei clienti. Esiste, in tal senso, una relazione direttamente proporzionale tra il grado di soddisfazione degli utenti di una piattaforma e il successo da questa riscontrato sul mercato. E, in effetti, l’analisi del fenomeno consente di constatare come le piattaforme

⁷⁹ Sul punto cfr. L. Caruso, R. E. Chesta, L. Cini, *Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano*, in *Economia e società regionale*, 2019, 1, p. 61 e ss.

⁸⁰ In tale prospettiva cfr. U. Leicht-Deobald, T. Busch, C. Schank, A. Weibel, S. Schafheitle, I. Wildhaber, G. Kasper, *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity*, in «*Journal of Business Ethics*», 2019, 160, p. 377 e ss.

⁸¹ G. Pisani, *op. cit.*, p. 19.

⁸² Sul punto v. S. Mishra, D.R. Lama, Y. Pal, *Human Resource Predictive Analytics (HRPA) for HR Management in Organizations*, in *International Journal of Scientific & technology Research*, 5, 2016, 5, p. 33 e ss.

⁸³ Per un maggior approfondimento sull’argomento cfr. M.K. Lee, D. Kusbit, E. Metsky, L. Dabbish, *Working with Machines: the Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference, Seoul, South Korea, 18-23 April*, ACM Press, New York, 2015, p. 1603 e ss.

abbiano dovuto sviluppare via via maggiori abilità nell'estrazione e nel controllo dei dati, diventati la vera fonte di ricchezza del mercato del lavoro digitale.

Nel capitalismo digitale, dunque, la raccolta dei dati è l'attività propedeutica ad ogni espressione di potere di controllo da parte delle piattaforme. In tale prospettiva si riscontra come l'algoritmo non rappresenti una struttura "neutra", ma si fondi su linee di programmazione, predisposte a monte, sulla base delle indicazioni – gli *input* – forniti dai gestori delle piattaforme, strettamente connessi con la capacità produttiva dei lavoratori. In tal modo i risultati – gli *output* – generati dall'algoritmo non possono considerarsi del tutto oggettivi⁸⁴, e dunque neutri, in quanto potenziali latori di discriminazioni nei confronti dei lavoratori.

Osservando dunque la relazione tra i sistemi decisionali automatizzati e l'organizzazione del lavoro, si riscontra lo sviluppo di un "capitalismo di sorveglianza"⁸⁵. In altri termini, grazie all'uso della tecnologia digitale, si assiste a un incremento delle capacità di monitoraggio che consentono lo sviluppo di forme di sorveglianza sempre più penetranti e invasive a cui si associano, in molti casi, vere e proprie forme di sfruttamento del lavoro che aumentano le disuguaglianze sociali.

Con riguardo al *crowdworking* forme di sfruttamento mediante la gestione algoritmica dell'organizzazione del lavoro sono state riscontrate soprattutto nelle forme di lavoro di "crowdwork puro" ovvero in quelle attività lavorative caratterizzate da mansioni semplici e ripetitive, come quelle utilizzate nell'affinare le funzioni connesse con l'intelligenza artificiale⁸⁶.

La realtà delle piattaforme digitali di lavoro, difatti, evidenzia come gli algoritmi spesso sono programmati al fine di determinare un'intensificazione dei ritmi di lavoro "ma anche per imporre in maniera automatica determinate regole e condizioni, esercitando un ruolo disciplinare rispetto al lavoro svolto attraverso la mediazione della piattaforma"⁸⁷. Si

⁸⁴ In tal senso si pone in luce come nella gestione del lavoro viga il seguente principio: attraverso l'utilizzo degli algoritmi si può "ottenere tramite il trattamento dei dati una maggiore oggettività ed efficacia dei processi decisionali". Così E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, Ancona, 2019, p. 188.

⁸⁵ S. Zuboff, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poveri*, Luiss University Press, Roma, 2023.

⁸⁶ Nel dettaglio la piattaforma "Google", in tale contesto, stipula con le aziende contratti per disporre di un'ampia categoria di lavoratori impegnati nella verifica dei risultati delle ricerche. Per un approfondimento si v. M. Kenney, J. Zysman, *Work and Value Creation in the Platform Economy*, in *Work and Labor in the Digital Age*, S. P. Vallas, A. Kovalainen (eds.), Emerald Publishing Limited, Bingley, 2018, p. 13 e ss.

⁸⁷ G. Pisani, *op. cit.*, p. 55.

tratta, in tali casi, dell'utilizzo di algoritmi decisionali e, a tal proposito, si può portare l'esempio proprio della piattaforma di *crowdworking* “*Amazon Mechanical Turk*”, in cui ai lavoratori vengono dettate rigide regole per l'esecuzione della prestazione lavorativa. In questo contesto i *crowdworkers* devono rispettare stringenti limiti temporali entro i quali svolgere “efficacemente” la mansione assegnata. Terminato l'arco temporale stabilito dalla piattaforma, qualora il *crowdworker* non abbia portato a termine l'incarico affidato, quest'ultima procederà nell'immediato alla disattivazione dello stesso per quella specifica mansione, provvedendo al pagamento di quei soli lavoratori che avranno terminato il lavoro nei limiti di tempo a monte stabiliti.

Il ricorso a sistemi decisionali e di controllo, maggiormente riscontrato nelle piattaforme che gestiscono la richiesta di mansioni ripetitive e routinarie, si indebolisce nelle piattaforme in cui vengono ricercate mansioni che necessitano di maggiori competenze professionali o creative, e quindi si riscontra una minore ingerenza delle piattaforme e dei sistemi automatizzati da esse utilizzati per definire le regole riguardanti le modalità esecutive dell'attività di lavoro. In questi casi gli algoritmi sono costruiti in modo da non fissare rigidi paletti, ma viene lasciata una maggiore libertà di iniziativa ai lavoratori.

Da quanto delineato emerge come in queste ultime piattaforme si punti alla costruzione di un mercato competitivo tra i *workers*, i quali sfruttano le condizioni previste dalla piattaforma per aggiudicarsi un posto migliore.

Differentemente, l'elemento del controllo e della vigilanza, così come l'utilizzo di algoritmi prescrittivi e di sistemi di raccomandazione, trova la loro massima espressione nelle piattaforme digitali che si occupano del c.d. “lavoro a chiamata tramite *apps*”.

In questa organizzazione del lavoro si assiste a un massiccio utilizzo dei sistemi automatizzati per rendere maggiormente produttive le prestazioni e dirigere la forza lavoro. Sovente i lavoratori operanti in queste piattaforme sono indotti ad assumere comportamenti ben determinati, in quanto sottoposti a una vera e propria “manipolazione algoritmica”⁸⁸. In particolare, in questo contesto, nell'eterogeneità dei potenziali sistemi

⁸⁸ G. Pisani, *op. cit.*, p. 59. L'A. evidenzia come questi meccanismi di manipolazione dei comportamenti siano stati riscontrati a seguito di una ricerca empirica condotta da *Alex Rosenblat*, dal 2014 al 2018, sul lavoro degli autisti delle piattaforme di *Uber* e *Lyft*. Dai risultati della ricerca è emerso come a fronte delle retoriche utilizzate dalle piattaforme per presentare gli autisti come lavoratori autonomi, si riscontrano forme di sfruttamento dei lavoratori. Difatti, sono gli algoritmi a stabilire il compenso spettante agli autisti, il luogo e il tempo di lavoro, nonché i requisiti per poter ricevere l'impiego. Ma vi è di più. Si possono verificare dei casi limite in cui la piattaforma può decidere in modo del tutto arbitrario il licenziamento o

automatizzati dell'organizzazione del lavoro, emerge un'altra espressione del controllo algoritmico sul lavoro, ovvero i c.d. "sistemi di valutazione".

Per garantire il successo delle piattaforme, e dotarsi di lavoratori maggiormente produttivi ed efficienti, le piattaforme utilizzano sistemi reputazionali di valutazione delle prestazioni. In questo modo ogni lavoratore finisce con il possedere una propria identità digitale costruita sulla base dei *feedback* rilasciati dai clienti che usufruiscono della prestazione stessa. I *feedback* risultano propedeutici alla costruzione di un sistema di *ranking*⁸⁹ e, in questo scenario, per il lavoratore è fondamentale collocarsi nella parte alta del *ranking* per ottenere l'assegnazione di più incarichi o per scegliere gli *slot* temporali maggiormente redditizi in cui eseguire la prestazione.

Qualora il lavoratore non riesca a raggiungere il punteggio necessario a collocarsi nella parte alta della classifica, l'algoritmo procederà in automatico alla disattivazione dell'*account* o alla mancata assegnazione degli incarichi. Perciò, sono le stesse piattaforme a definire i parametri in virtù dei quali poi vengono valutati i prestatori, in quanto, attraverso il sistema di valutazione basato sui giudizi della clientela, le piattaforme controllano la prestazione lavorativa e azionano, di conseguenza, il potere disciplinare attraverso l'irrigazione di sanzioni disciplinari atipiche.

La dimensione assunta dai sistemi di reputazione, così come la mancanza di tutele adeguate di fronte a recensioni negative, non fanno che alimentare, non solo forme di sfruttamento da parte dei gestori delle piattaforme digitali, ma anche forme di "autosfruttamento" da parte degli stessi lavoratori, determinando una forma di servitù volontaria⁹⁰. Essi, infatti, si trovano nella condizione di non poter scegliere liberamente "se e quando lavorare" perché sono molte le piattaforme in cui la c.d. "reperibilità" rientra tra i parametri utilizzati per valutare proprio il rendimento del lavoratore, contribuendo dunque a strutturare il suo *ranking*.

Questo non fa che accentuare la porosità dei confini tra vita lavorativa e vita professionale con importanti ricadute sulla salute psico-fisica del lavoratore a cui si aggiunge un senso

la sospensione degli autisti in assenza di ricorso o ancora la penalizzazione degli stessi qualora non seguano "i suggerimenti" fornita dalla piattaforma.

⁸⁹ In materia v. A. Ingraio, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, (a cura di) C. Alessi, M. Barbera e L. Guaglianone, Cacucci, Bari, 2019, p. 204 e ss.

⁹⁰ In tal senso v. T. Ménessier, *La servitù volontaria nella società algoritmica*, in *Filosofia politica*, 2011, 1, p. 85 e ss.

generale di frustrazione dovuto al fatto che in molti casi i c.d. “tempi di attesa”, come per i *riders* quelli in cui questi aspettano “la chiamata”, non sono considerati “tempi di lavoro” e dunque non sono retribuiti, anche se il lavoratore risulta collegato alla piattaforma.

Inoltre, in diverse piattaforme, come ad esempio *Uber*, si riscontra una diffusione incontrollata di sistemi di valutazione che si basano su parametri che esulano totalmente dalla qualità della prestazione lavorativa ma si fondano, tutt'al più, su atteggiamenti soggettivi del lavoratore, come la gentilezza mostrata durante la corsa o la sua disponibilità nell'aiutare a caricare in auto gli eventuali bagagli.

Considerando la stretta connessione tra i giudizi sottesi a queste valutazioni e l'esercizio del potere disciplinare estrinsecato attraverso la disattivazione dell'*account*, si comprende come il rischio maggiore in cui si incorre è quello di assistere all'esistenza dei lavoratori sempre più colonizzata da imperativi prestazionali, che puntano, o meglio sfruttano, lo stato di bisogno in cui questi versano.

La situazione appena delineata rende evidente uno degli aspetti più inquietanti del lavoro digitale gestito dalle piattaforme impegnate a occultare sempre più l'esercizio di un inedito e penetrante potere manageriale e a svincolarsi da ogni forma di responsabilità attraverso l'esternalizzazione della valutazione del lavoro che viene affidata ai *feedback* dei clienti, senza però valutarne le motivazioni.

Su questo aspetto è opportuno soffermarsi perché la relazione che si instaura tra il cliente e il lavoratore, essendo esterna al rapporto di lavoro puramente inteso, può essere condizionata da elementi di arbitrarietà del tutto svincolati dall'attività di lavoro e fondati su pregiudizi che possono dare origine a gravi forme di discriminazioni. Infatti, considerando che proprio dai giudizi espressi al termine della prestazione dipendono le sorti della vita professionale del lavoratore all'interno della piattaforma, è opportuno rilevare l'estrema pericolosità degli stessi perché talvolta espressi senza considerare l'influenza che fattori casuali, indipendenti dalla volontà del lavoratore, possono avere avuto sulla qualità della prestazione erogata e, possono aver inciso sulla valutazione dello stesso senza essere dipesi da una sua superficialità o negligenza.

Si pensi, ad esempio, a eventuali problemi tecnici del sistema o dell'*app* che possono determinare ritardi o mancate accettazioni di ordini, oppure alla carenza di personale in una determinata zona, dovuta a un errore di calcolo da parte del sistema, e dunque

imputabile ai gestori della piattaforma, e ancora a condizioni metereologiche particolarmente avverse, da cui possono derivare ritardi nella consegna dei pasti o nell'arrivo a destinazione dei passeggeri, in caso di piattaforme che si occupino di trasporto di persone.

Nello scenario delle piattaforme digitali, pertanto, si sviluppa un affinamento delle strategie di controllo che passano dall'algoritmo. Quest'ultimo raffigura una sorta di scatola nera in grado di celare i suoi meccanismi di funzionamento. A tal proposito si parla della c.d. opacità algoritmica⁹¹ che, nel determinare una forte asimmetria informativa tra le parti, rende possibile l'esercizio del potere disciplinare delle piattaforme eludendo, però, ogni forma di responsabilità di queste ultime. In tale contesto il lavoratore non percepisce le eventuali sanzioni come il risultato dell'esercizio del potere disciplinare e di controllo delle piattaforme ma come diretta conseguenza delle valutazioni fornite dai clienti.

In sintesi, il lavoratore “viene presentato come l'unico artefice del suo destino”⁹². Per tal via le decisioni algoritmiche, celandosi dietro l'opacità, divengono estremamente manipolabili dalle piattaforme e rendono il lavoratore un mero spettatore. In particolare attraverso gli strumenti algoritmici le piattaforme esercitano le prerogative proprie dei datori di lavoro senza che i lavoratori siano al corrente delle modalità con cui gli algoritmi prendono decisioni che producono effetti sull'esecuzione della loro prestazione di lavoro. Si genera, così, un paradosso: mentre la vita professionale, e talvolta anche privata, del lavoratore diviene sempre più una “casa di vetro” agli occhi dei gestori delle piattaforme, le ragioni che spingono questi ultimi a prendere delle decisioni organizzative determinate dai sistemi automatizzati sono sempre più oscure e impercettibili agli occhi del lavoratore⁹³.

Osservando come operano le piattaforme, emergono nuove asimmetrie informative in un rapporto già sbilanciato a sfavore dei lavoratori⁹⁴ con il rischio che il lavoratore non sia in grado nemmeno di percepire le violazioni dei propri diritti e dunque di raccogliere

⁹¹ In letteratura si v. J. Burrell, *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1, p. 3 e ss.

⁹² G. Pisani, *op. cit.*, p. 71.

⁹³ Sul punto v. A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma, 2020, pp. 70-71.

⁹⁴ P. Tullini, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, (a cura di) P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 120.

eventuali prove “utili a svelare in giudizio la verità materiale che si cela dietro gli algoritmi”⁹⁵.

In realtà, le regole che governano il mondo delle “*labour platform*” tendono a riprodurre le logiche dei passati modelli di produzione e, dunque, a non presentarsi come realmente innovative. Difatti il modello di organizzazione proprio delle piattaforme digitali riproduce le logiche di funzionamento del modello fordista in cui il lavoratore tende a interiorizzare le logiche di regolamentazione del lavoro che, attraverso i sistemi di raccomandazione, lo “invitano” ad assumere comportamenti mirati a una maggiore produttività dell’azienda.

Sotto questo aspetto si rileva, dunque, anche una linea di continuità con il modello del “capitalismo reticolare” e con quello di produzione giapponese “Toyota”, caratterizzati da una valorizzazione delle capacità del lavoratore volte a raggiungere gli obiettivi di profitto aziendali. In questo sistema si tende, pertanto, a “indirizzare” il lavoratore, piuttosto che a impartirgli ordini, con una rielaborazione di metodi e logiche proprie dei modelli di produzione *post*-fordisti che fondano la propria struttura su vincoli impliciti di risultato, piuttosto che sulla rigida organizzazione del lavoro.

Il *labour platform*, nella sua apparente ventata innovativa, non ha determinato la scomparsa della soggezione, ma anzi questa si è drammaticamente “interiorizzata”⁹⁶, perché, con l’intensificarsi dei poteri di controllo dei gestori delle piattaforme sull’attività lavorativa, l’integrazione tra il lavoro umano e le risorse tecnologiche è diventata così intensa da “catturare la vita della persona dentro il processo produttivo”⁹⁷.

4. Le modalità di esercizio dei poteri datoriali

Nell’economia del lavoro assume centralità il tema dell’esercizio dei poteri datoriali (specie di controllo e disciplinare) da parte delle piattaforme digitali.

Con l’avvento della tecnologia, così come con la diffusione dei processi di *outsourcing*, si è assistito sempre più a uno sgretolamento dei confini fisici dell’impresa a cui è

⁹⁵ G. Gaudio, *L’algorithmic management e il problema della opacità algoritmica*, in *LDE*, 2022, 1, p. 6.

⁹⁶ A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, 2000, 2, p. 224.

⁹⁷ P. Tullini, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, 1, p. 41 e ss.

corrisposto un maggiore interesse della classe imprenditoriale al controllo “su ciò che accade fuori dai confini dell’impresa”⁹⁸.

Questi cambiamenti, inevitabilmente, hanno determinato la ricerca di valide alternative ai classici metodi di controllo e valutazione dei lavoratori.

In tal senso nell’organizzazione del lavoro delle piattaforme digitali si riscontra un inedito esercizio dei classici poteri datoriali, i quali oggi risultano completamente sganciati dall’ambito materiale dell’impresa. Il rischio strettamente connesso a queste nuove modalità di esercizio del potere di controllo al di fuori dell’azienda è quello di sconfinare, attraverso l’attività di monitoraggio, nella sfera personale del lavoratore.

A tal proposito, come già rilevato, si segnala un massiccio ricorso delle piattaforme digitali ai sistemi di “*customer satisfaction*”⁹⁹, i cui risultati, spesso, sono utilizzati per valutare le prestazioni di lavoro.

Rispetto al potere di controllo, ci si domanda se “il meccanismo delle recensioni *on line* possa rappresentare per il datore uno strumento di controllo a distanza permanente”¹⁰⁰. In caso di risposta affermativa, di conseguenza, si assisterebbe a un inedito mutamento anche del potere disciplinare. Difatti questo verrebbe attivato a seguito di inadempimenti accertati da una parte estranea al rapporto di lavoro, ovvero dalla clientela della piattaforma. Questo determinerebbe la scissione della titolarità del potere stesso: il datore di lavoro rimarrebbe pur sempre il referente giuridico del potere disciplinare ma non anche il referente materiale¹⁰¹.

È ragionevole, pertanto, considerare e valutare la natura dei giudizi espressi dai clienti, ovvero se questi possano configurare forme indirette di potere di controllo datoriale e, in caso positivo, valutare le condizioni di esercizio per un uso legittimo.

⁹⁸ V. Nuzzo, *Il controllo della prestazione di lavoro resa fuori dai confini dell’impresa*, in *LLI*, 2013, 9, 1, p. 62.

⁹⁹ V. Nuzzo, *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 2020, 1, p. 27 e ss.; G. Birgillito, M. Birgillito, *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, in *LLI*, 2018, 4, 2, p. C.28; A. Donini, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *LLI*, 2017, 3, 1, p. 36 e ss.; A. M. Brawley, C. L. S. Pury, *Work experiences on MTurk: job satisfaction, turnover and information sharing*, in *Computers in Human Behavior*, 2016, 54, p. 531 e ss.

¹⁰⁰ G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line*, in *LLI*, 2017, 3, 1, p. R.4.

¹⁰¹ G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line*, *op. cit.*, p. R34.

Con riguardo al primo quesito va segnalato che, secondo alcuni interpreti¹⁰², i *feedback* espressi dai clienti costituiscono, ad oggi, il mezzo attraverso il quale le piattaforme digitali (datori di lavoro) esercitano un controllo a distanza sulla prestazione.

In tale prospettiva è necessario valutare la compatibilità di questa nuova modalità di esercizio del potere di controllo con la normativa, di cui al Titolo I dello Statuto dei Lavoratori¹⁰³ (d'ora in poi anche St. lav.).

In tal senso, secondo questo orientamento, analizzando gli articoli dello St. lav., relativi ai controlli nei confronti del personale dipendente, parrebbe esserci un problema. Difatti, si può notare come nello St. lav. la titolarità del potere di controllo sia “implicitamente” ascritta in capo al datore di lavoro, ovvero sia escluso che soggetti estranei al rapporto di lavoro possano controllare l'attività del lavoratore.

Tuttavia, leggendo l'art. 2 dello St. lav.¹⁰⁴, si evince come il legislatore abbia previsto un'eccezione laddove, solo per accertare comportamenti illeciti assunti dai lavoratori e, dunque per esigenze di tutela del patrimonio aziendale, sia consentita la delega del potere di controllo in capo a terzi, nello specifico a guardie giurate. Sulla stessa lunghezza d'onda si è più volte espressa anche la giurisprudenza¹⁰⁵ che, nel valutare la legittimità della delega della titolarità del potere di controllo a terzi, nel dettaglio a investigatori privati, ha posto, come condizione di legittimità, la necessità che l'attività ispettiva abbia ad oggetto esclusivamente condotte illecite con ripercussioni sul patrimonio aziendale.

In questa prospettiva, dunque, pare che il primo ostacolo non sia insormontabile considerando che, nel panorama giuslavoristico questa ipotesi di separazione dei poteri “non costituisce il primo caso”¹⁰⁶. Difatti, nelle tre ipotesi descritte si riscontra una scissione nella titolarità del potere laddove quello di controllo spetta, rispettivamente, alla

¹⁰² G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni* on line, *op. cit.*, p. R35.

¹⁰³ L. 20 maggio 1970, n. 300, che reca “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.

¹⁰⁴ Nel dettaglio i primi due commi del citato art. 2 prevedono espressamente che: “Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale”.

¹⁰⁵ Cass., 24.3.1983, n. 2042, in *Mass. Giur. Lav.*, 1983; Cass., 10.5.1985, n. 2933, in *Not. Giur. Lav.*, 1985; Cass., 19.7.1985, n. 4271, in *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro*, 1985, p. 1012; Cass. 9.6.1989, n. 2813, in *Not. Giur. Lav.*, 1989, 289; Cass. 17.10.1998, n. 10313, in *Mass. Giur. It.*, 1998; Cass. 13.4.2007, n. 8910, in *CED Cassazione*, 2007; Cass., Ord., 11.06.2018, n. 15094, in *Banca dati One Legale*.

¹⁰⁶ G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni* on line, *op. cit.*, p. R.17.

clientela, alle guardie giurate e agli investigatori privati, mentre quello disciplinare al datore di lavoro, nel caso in esame alle piattaforme digitali.

Tuttavia, escluso l'elemento riguardante l'estraneità dei c.d. "controllori" al rapporto di lavoro, nel caso dell'attività di monitoraggio esercitata attraverso i *feedback* degli utenti, si riscontra un elemento di differenziazione con possibili ripercussioni sulla sfera privata dei lavoratori, in particolare sul loro diritto alla *privacy* e alla riservatezza, qualora l'esercizio di questa attività non venisse circoscritta entro determinati limiti.

Se il potere di controllo esercitato dalle guardie giurate o dagli investigatori privati ha un raggio d'azione più circoscritto, quello delle piattaforme digitali si allarga notevolmente corrispondendo al *web*, ovvero a uno spazio virtuale caratterizzato da "confini di accessibilità, di frequenza e di pervasività molto labili"¹⁰⁷.

Per tale ragione è necessario definire la natura del potere di controllo originato dalle recensioni *online* per valutarne la legittimità e, in caso di risposta affermativa, porre le condizioni necessarie per un suo lecito esercizio.

Preliminarmente, va valutata la possibilità che si tratti di un controllo di tipo preterintenzionale, ovvero se questo potere possa ritenersi legittimo in quanto rientrante nella fattispecie, di cui al co. 1 dell'art. 4 St. lav.

Nello specifico si pone l'interrogativo se i controlli operati attraverso il monitoraggio delle recensioni possano rientrare tra i controlli legittimi, in quanto giustificati da finalità di natura organizzativa e produttiva.

Una risposta positiva implicherebbe la qualificazione di questi controlli come controlli preterintenzionali, ovvero controlli necessari a verificare lo sviluppo della produzione e che, solo indirettamente, potrebbero riguardare la singola prestazione del lavoratore.

Tuttavia, dall'osservazione delle modalità di esercizio del potere di controllo in esame, emerge come le piattaforme digitali, nel monitorare i risultati ottenuti dai lavoratori, operano un controllo diretto e intenzionale, in quanto la singola valutazione ha ad oggetto proprio la specifica prestazione erogata dal *riders* o dall'autista di turno e non il contesto organizzativo generale nel quale la prestazione si inserisce. Difatti è proprio nelle piattaforme concernenti l'erogazione dei servizi di *food-delivery* o di trasporto¹⁰⁸ che si riscontra maggiormente l'esercizio di tale potere di controllo.

¹⁰⁷ G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line*, op. cit., p. R.17.

¹⁰⁸ Nel dettaglio si evidenzia come la piattaforma digitale "Uber" utilizzi la valutazione resa dalla clientela per monitorare la qualità della prestazione lavorativa ed intervenire nei casi in cui questa non venga

È quindi difficile ricondurre nell'ambito della liceità questi controlli perché celano, in realtà, forme di controllo diretto sulla singola prestazione lavorativa e perciò vietate dal nostro ordinamento.

L'unica ipotesi che si potrebbe prospettare per escludere questi controlli dai vincoli di cui all'art. 4, co. 1, St. lav. sarebbe quella di considerare l'attività di valutazione dei clienti come uno strumento di lavoro¹⁰⁹. Ed infatti il legislatore ha previsto che solo per “gli strumenti di lavoro utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione” e per quelli di “registrazione degli accessi e delle presenze” non è richiesto il rispetto di alcun vincolo ovvero non è necessaria alcuna autorizzazione¹¹⁰.

Per tale ragione è rilevante comprendere se questo potere di controllo abbia ad oggetto quello che potrebbe essere considerato uno strumento di lavoro. Seguendo il criterio-guida formulato nella *law in action*, si evidenzia come devono essere considerati “strumenti di lavoro” solo quelli indispensabili per adempiere in modo corretto alla prestazione lavorativa¹¹¹.

In tale prospettiva, sono escluse le recensioni fornite dai clienti quali strumenti di lavoro non essendo necessarie, tra l'altro, allo svolgimento dell'attività lavorativa. Tutt'al più possono risultare utili ai datori di lavoro per indirizzare al meglio l'attività di produzione rispetto ai *desiderata* dei clienti al fine di incrementarne la produttività e i profitti.

Inoltre, si ritiene di escludere anche un'ulteriore ipotesi seguendo un orientamento della giurisprudenza secondo cui si considerano legittimi i controlli dei comportamenti dei lavoratori lesivi non solo del patrimonio ma anche dell'immagine aziendale, i c.d. controlli difensivi¹¹². Difatti la legittimità dei controlli potrebbe essere giustificata dal

rispettata. Sul punto cfr. B. Rogers, *The social cost of Uber*, 82 U Chi L Rev Dialogue 85, 2015, p. 85 e ss.; B. Sachs, *New DOL Guidance on Employee Status: News for Uber or Lyft?*, in *Onlabor.org*, 15 luglio 2015.

¹⁰⁹ K. Provenzano, *Strumenti di controllo e strumenti di lavoro, articolo 4 Legge 300 del 1970*, in <https://www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-11/strumenti-di-controllo-e-strumenti-di-lavoro-articolo-4-legge-300-del-1970, settembre- ottobre 2015, 11, 1-3>.

¹¹⁰ Art. 4, co. 2, St. lav. Sul tema si v. A. Riccobono, *Capitalismo digitale e controlli sulle attività telematiche dei lavoratori*, in *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D'Antona”, n. 458/2022, in particolare si v. da p. 9 e ss.

¹¹¹ Sul punto cfr. Relazione del Garante per la protezione dei dati personali, 28 giugno 2016; Relazione annuale per l'anno 2015; Circolari Ispettorato nazionale del lavoro, 7 novembre 2016, n. 2 e 26 luglio 2017, n. 4; Nota Ministero del lavoro, 18 giugno 2015, n. 18.

¹¹² Sui controlli difensivi si v. E. Gragnoli, *Il potere di controllo del datore di lavoro e lo Statuto dei diritti dei lavoratori*, in A. Olivieri – M. Ricci (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, Cacucci, Bari, p. 121 e ss.; C. Colapietro, *Controlli difensivi e tutela dei dati del lavoratore: il nuovo punto della Cassazione*, in *LLI*, 2021, 7, 2, p. R.189 e ss.; M. Marazza, *I controlli a distanza del lavoratore di natura “difensiva”*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 27 e ss.; M. Ricci, *I controlli a*

fatto che la valutazione fornita dai clienti è strettamente correlata al gradimento mostrato da questi rispetto alla produzione aziendale e dunque vi sarebbe una relazione direttamente proporzionale tra il gradimento mostrato dagli utenti e il successo della piattaforma. In tal senso i *feedback* espressi dai clienti inciderebbero direttamente sull'immagine aziendale nel mercato, giustificando controlli di tipo difensivo.

Tale ipotesi, tuttavia, non pare condivisibile, in quanto va calata nel nuovo contesto delineato dall'art. 4, St. lav., dopo la riforma del *Jobs Act*, d.lgs., n. 151/2015¹¹³. Nel dettaglio, secondo un orientamento dottrinale¹¹⁴ e giurisprudenziale¹¹⁵, la novella normativa ha espressamente incorporato i controlli difensivi all'interno della fattispecie prevista dal comma primo. In particolare, le informazioni ottenute ai sensi dei commi 1 e 2 possono essere utilizzate solo a condizione che il lavoratore venga adeguatamente informato rispetto alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli in base a quanto disciplinato dal c.d. Codice della *privacy* ovvero il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Qualora non venga rispettata questa procedura le informazioni raccolte non possono essere utilizzate legittimamente.

distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro, in *ADL*, 2016, 4-5, p. 760 e ss.; E. Gagnoli, *Gli strumenti di controllo e i mezzi di produzione*, in *VTDL*, 2016, 4, p. 651 e ss.

¹¹³ In merito alla novella sulla disciplina statutaria si v. M. Ricci, *La vis (espansiva?) dei controlli a distanza: dallo Statuto dei lavoratori al Jobs Act (e oltre)*, in A. Olivieri – M. Ricci (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, Cacucci, Bari, p. 75 e ss.; A. Maresca, *I controlli tecnologici a distanza*, in *LPO*, 2021, 1-2, p. 1 e ss.; A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino, 2020; A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018; M. T. Carinci, *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, (a cura di) P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 45 e ss.; M. Ricci, *Il controllo informatico a distanza sul lavoratore fra giurisprudenza e jobs act – La websorveglianza nella modernità liquida*, in *Studium iuris*, 2016, p. 306 e ss.; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *LLI*, 2016, 2, 1, p. 1 e ss.; A. Bellavista, *Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, (a cura di) G. Zilio Grandi, M. Biasi, Cedam, Milano 2016, p. 717 e ss.; M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *ADL*, 2016, 1, p. 483 e ss.; M. T. Carinci, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D.Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *LLI*, 2015, 1, 1, p. 3 e ss.

¹¹⁴ A. Bellavista, *I controlli difensivi*, in A. Olivieri – M. Ricci (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, Cacucci, Bari, p. 113 e ss.; M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel lavoro"*, *op. cit.*, p. 750 e ss.

¹¹⁵ Cfr. Trib. Vicenza 28 ottobre 2019, n. 356, in *LG*, 2020, p. 1089; Trib. Roma 13 giugno 2018, in *ADL*, 2018, p. 1587; Trib. Pescara 25 ottobre 2017, in *RIDL*, 2018, 2, p. 304.

Tuttavia questa lettura in merito alla legittimità dei controlli difensivi non è accolta da parte della dottrina¹¹⁶ che, invece, li ritiene ancora legittimi. In altri termini secondo questo orientamento dottrinale i controlli difensivi a tutela del patrimonio aziendale sono legittimi a prescindere dal rispetto della procedura delineata nell'art 4 dello St. lav. e dunque anche in assenza di un'adeguata informativa ai lavoratori interessati. Condivide questa tesi dottrinale la stessa Cassazione laddove enuncia il seguente principio di diritto: «sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto»¹¹⁷.

Tuttavia il ragionamento della Cassazione “non risulta affatto persuasivo”¹¹⁸. Difatti la maggioranza dei commentatori¹¹⁹ della nuova normativa ha interpretato l'inserimento delle finalità di tutela del patrimonio aziendale “come indice della scelta del legislatore di ricondurre i controlli difensivi nel campo di applicazione della suddetta parte della disposizione; e quindi di escludere ogni possibilità di controlli difensivi al di fuori del rispetto della procedura co-determinativa da essa prevista”¹²⁰.

¹¹⁶ A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2016, 1, p. 521 e ss.; G. Proia, *Trattamenti di dati personali, rapporti di lavoro e l'“impatto” della nuova disciplina dei controlli a distanza*, *ivi*, p. 572 e ss.; M. Marazza, *I controlli a distanza del lavoratore di natura “difensiva”*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, *op. cit.*, p. 27 e ss.; V. Maio, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *ADL*, 2015, 6, p. 1186 e ss.; R. Santucci, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *LG*, 1, 2021, p. e 25 ss.

¹¹⁷ Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, in *DRLI*, 2022, p. 271 ss., con nota di E. Gramano, *Controlli difensivi, condotte illecite e inadempimento del prestatore di lavoro: un cerchio che non si chiude*; e, nello stesso senso, Cass. 12 novembre 2021, n. 34092, in *LG*, 2022, 8/9, p. 828 e ss., con nota di A. Casalino, *Privacy del dirigente infedele e controlli difensivi tecnologici*.

¹¹⁸ A. Bellavista, *op. cit.*, p. 115.

¹¹⁹ Cfr. V. Nuzzo, *La protezione dei dati personali del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018, p. 49 e ss.; A. Ingraio, *Il controllo a distanza*, *op. cit.*, p. 169; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *RIDL*, 2016, I, p. 104 e ss.; M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 202; M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità “nel” lavoro*, *op. cit.*, p. 748; A. Trojsi, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *VTDL*, 2016, 4, p. 670 e ss.; C. Zoli, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, l. n. 300/1970*, in *VTDL*, 2016, 4, p. 640 e ss.

¹²⁰ A. Bellavista, *op. cit.*, pp. 115-116.

Perciò, come sostenuto in dottrina¹²¹, il potere di controllo proprio delle piattaforme digitali, per le modalità del suo esercizio, determina un controllo diretto sulla prestazione di lavoro e, non può rientrare nella nuova fattispecie prevista dal co. 1, non essendo giustificato da esigenze di tipo organizzativo o produttivo, o per tutelare la sicurezza aziendale o il patrimonio aziendale. Difatti il fine organizzativo e produttivo al massimo è indiretto, ovvero è una diretta conseguenza dell'esercizio del potere di controllo sull'attività lavorativa.

Rispetto all'identificazione dei sistemi di valutazione come “nuovi” strumenti attraverso i quali esercitare invasive forme di controllo sulla sfera lavorativa/personale del lavoratore, e sulla possibilità di applicare ad essi la normativa dettata dal Titolo I dello St. lav., tuttavia la dottrina non è unanime.

Difatti, secondo altro orientamento¹²², con la valutazione dei clienti le piattaforme soddisfano un fine puramente organizzativo, ovvero quello di valutare il grado di soddisfazione mostrato dal cliente al fine di programmare eventuali modifiche o correzioni all'interno dell'organizzazione del lavoro per accrescere, sulla base delle recensioni rilasciate dai clienti, il numero di nuovi utenti. In questo senso si esclude che attraverso questa attività venga esercitata una forma di controllo sulla singola attività lavorativa e dunque sul lavoratore. In altri termini si ritiene che, anche se dalla valutazione, sul piano pratico, dovesse discendere la raccolta di dati che potrebbero avere ad oggetto la persona del lavoratore e la sua attività, non si configurerebbe comunque “un'osservazione della prestazione lavorativa”, distinguendosi l'attività di valutazione da quella di controllo “sia per il tipo di dati che mira a rilevare che per la stessa attività che viene posta in essere”¹²³.

In tal senso il legislatore, nel disciplinare il potere di controllo a distanza, ha voluto eliminare la possibilità per il datore di lavoro di esercitare un controllo occulto e impersonale direttamente sulla prestazione del lavoratore attraverso l'*escamotage* dell'impiego di uno strumento organizzativo e produttivo. In tal modo l'attività di valutazione della clientela non sembrerebbe sussumibile nella fattispecie delineata

¹²¹ A. Trojsi, *Il comma 7, lettera f), della legge delega n. 183/2014: tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, (a cura di) M. Rusciano, L. Zoppoli, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 3/2014, p. 117 e ss.

¹²² V. Nuzzo, *op. cit.*, p. 88 e ss.

¹²³ V. Nuzzo, *op. cit.*, p. 89.

dall'art. 4, St. lav. Difatti, attraverso l'attività di monitoraggio delle recensioni espresse dai clienti, il datore di lavoro non controllerebbe, secondo questo orientamento, in alcun modo la prestazione lavorativa, ma piuttosto chiederebbe un giudizio "personale" di gradimento sull'organizzazione aziendale a un soggetto terzo, fruitore del servizio.

Inoltre, a conferma della diversità della fattispecie delineata dall'art. 4 St. lav., nel caso di utilizzo di sistemi di valutazione non si configurerebbe, da un lato, alcuna forma di controllo occulto, in quanto i lavoratori delle piattaforme sono a conoscenza dell'attività di valutazione, e dall'altro, alcun potere di controllo di tipo impersonale, ovvero eseguito da una macchina su un uomo. Infatti la valutazione viene eseguita da "una persona in carne ed ossa", ovvero il cliente, e l'ausilio della piattaforma funge solo da strumento necessario per l'invio dei dati. Ipotizzare di applicare al caso di specie l'art. 3, e dunque configurare un controllo di tipo personale, facendovi rientrare la clientela tra il personale addetto all'attività di vigilanza, significherebbe allargare eccessivamente il dato normativo, interpretando l'attività di monitoraggio dei *feedback* resi dai clienti come una forma di controllo indiretto.

Nel contesto così delineato, qualora si volesse riconoscere la liceità dell'attività di monitoraggio resa possibile dai sistemi di *rating*, non si può non osservare l'elevato impatto sul rapporto di lavoro determinato da tali sistemi.

Nel dettaglio, sulla base dei risultati raggiunti dal lavoratore, vengono riconosciuti, in caso di esito positivo, dei premi (ad esempio, la possibilità di lavorare in fasce orarie maggiormente retributive), mentre si assiste, in caso di esito negativo, all'esercizio di un inedito potere disciplinare rispetto ai lavoratori qualificati come subordinati, nei confronti dei quali si attivano forme di responsabilità di natura disciplinare, fino ad arrivare all'ipotesi estrema di licenziamento giustificato dallo scarso rendimento del lavoratore.

Ma vi è di più. Il sistema di *rating* presenta rilevanti conseguenze anche nei confronti dei lavoratori qualificati come autonomi ai quali, nel caso in cui non venga raggiunto un determinato punteggio del livello di produttività, viene disconnesso automaticamente l'*account*.

Dall'attività di monitoraggio delle valutazioni discende un controllo vero e proprio sulla prestazione di lavoro, altrimenti non si giustificerebbe l'erogazione di sanzioni nei confronti dei lavoratori. Questo determina la necessità di circoscrivere e procedimentalizzare il tutto per rendere trasparenti le decisioni prese dai sistemi

decisionali automatizzati. In tale prospettiva, considerando che questi sistemi spesso basano le proprie decisioni, come nel caso delle recensioni *online*, su valutazioni che esulano dal perimetro delle prestazioni di lavoro in senso proprio, sarebbe opportuno richiedere almeno “l’adozione di procedure aggravate di espressione del consenso del lavoratore”¹²⁴. In altri termini, il consenso dovrebbe essere “chiaramente individuato”, consentendo al lavoratore valutato di esprimere un consenso libero e specifico “in relazione a un trattamento ben definito nei suoi elementi essenziali”¹²⁵.

Inoltre, qualora non si provveda a regolamentare le nuove espressioni del potere di controllo si corre il rischio, non solo teorico, che nel mondo delle piattaforme digitali vengano aggirati i limiti posti al potere di controllo. Infatti, le piattaforme adottano vere e proprie condotte punitive nei confronti dei lavoratori, senza risultarne responsabili, essendo l’attività di valutazione posta in capo alla clientela.

Il che porta all’aumento esponenziale anche di vere e proprie discriminazioni nei confronti dei lavoratori in quanto molte recensioni sono determinate esclusivamente da pregiudizi di natura sessuale o religiosa e non piuttosto da quello che dovrebbe essere il metro reale di giudizio, ovvero il servizio reso. Peraltro tali discriminazioni si propagano attraverso un canale, la rete, che consente di raggiungere una platea indeterminata di soggetti, determinando danni irreversibili in capo al lavoratore.

Per di più, tali discriminazioni potrebbero sfuggire ai limiti posti avverso le discriminazioni sui luoghi di lavoro perché non imputabili direttamente in capo al datore di lavoro ma a una parte estranea al rapporto di lavoro.

Anche in tal caso, dunque, sarebbe auspicabile un intervento volto a regolamentare e decifrare la valutazione posta dai clienti, considerando che essa costituisce la base delle decisioni assunte poi dalle piattaforme. Il rischio che può verificarsi è che “lavoratori, piattaforme e datori divengano “ostaggi” delle valutazioni tramutandosi in mezzi di propagazione di pregiudizi a danno dei lavoratori coinvolti”¹²⁶.

In tale prospettiva, il punto di partenza potrebbe essere quello di procedimentalizzare le attività di misurazione della reputazione dei lavoratori rendendole trasparenti e dunque

¹²⁴ L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro*, op. cit. p. 23.

¹²⁵ In merito cfr. Cass. 25.5.2021, n. 14381, in Banca dati *One Legale*.

¹²⁶ E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell’economia digitale*, 2018, Giappichelli, Torino, p. 103.

contestabili. Di riflesso, sarebbe opportuno, per evitare il perpetrarsi di discriminazioni, una lettura disaggregata dei dati contenuti nelle stesse recensioni rendendo più facile individuare la discriminazione e dunque isolarla.

Nonostante a livello europeo e nazionale sembrano arrivare delle risposte volte a prestare una maggiore attenzione alle dinamiche e alle ricadute del “*management algoritmich*” con una maggiore trasparenza delle decisioni assunte, pare che si sia ancora lontani da un sistema di valide tutele per “la persona” che lavora nelle piattaforme digitali.

5. I rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori digitali

Per valutare l’efficacia e l’effettività delle tutele del nostro ordinamento rispetto ai nuovi bisogni dei lavoratori delle piattaforme digitali, è opportuno individuare e “catalogare” i rischi tradizionali e nuovi che possono colpire la loro salute e sicurezza. Si procederà con l’analisi delle varie tipologie di rischi di natura sia “psico-sociale” sia “fisica”, per approfondire poi (*infra* Cap. III), le tutele del sistema normativo europeo e nazionale.

Preliminarmente, nel mondo del “*platform labour*” si riscontra la difficoltà a coniugare due elementi strettamente correlati tra loro, ovvero il rispetto della dignità del lavoro e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In particolare, nel nuovo contesto tale binomio risulta ancora più scisso a causa proprio delle regole che contraddistinguono l’organizzazione del lavoro caratterizzata da una forte spersonalizzazione con importanti ricadute sulla tutela della “persona” che lavora.

A tal proposito è utile ricordare come il contratto di lavoro sia l’unico strumento che “coinvolge direttamente la persona del debitore nella sua intima essenza”¹²⁷ ed è proprio per tale ragione che il rispetto della dignità, così come della tutela della sua salute e sicurezza, costituiscono un limite invalicabile per l’organizzazione stessa del lavoro.

¹²⁷ P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, testo scritto della relazione presentata al Convegno su “Dignità del lavoro e civiltà digitale” svoltosi a Roma, presso l’Accademia Nazionale dei Lincei, il 24 febbraio 2023, p. 1, consultabile al seguente *link*: <https://www.lincci.it/it/manifestazioni/dignit%C3%A0-del-lavoro-e-civilta-digitale-convegno>.

In tale direzione si è orientata sia la direttiva 89/391/CEE¹²⁸, laddove ha previsto che il lavoro deve adeguarsi all'uomo¹²⁹ e non viceversa, sia la nostra Costituzione che, nel sancire la libertà di iniziativa economica privata, da sempre, ne subordina l'esercizio a limiti invalicabili, tra cui primeggia la tutela della dignità umana¹³⁰. Tale impostazione è accolta, da ultimo, dalle istituzioni europee, laddove si è affermato che “proteggere le persone dai rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro è un elemento chiave per garantire condizioni di lavoro dignitose e durature”¹³¹.

Con l'avvento della digitalizzazione i capisaldi del rapporto di lavoro hanno subito significative modifiche, in quanto è cambiato il concetto stesso “di ambiente di lavoro, la natura e il contenuto del lavoro svolto”, così come “le modalità di gestione dell'orario lavorativo e le relazioni sul luogo di lavoro”¹³². Inevitabilmente i descritti cambiamenti hanno determinato l'insorgenza di nuovi rischi, evidenziando che “un'efficace salvaguardia del lavoro di ultima generazione impone di (*pre*)occuparsi (maggiormente) degli aspetti psico-sociali”.

Ed è proprio dai rischi di natura psico-sociale¹³³, direttamente correlati all'organizzazione del lavoro attraverso le piattaforme digitali, che si ritiene opportuno partire con l'analisi¹³⁴.

¹²⁸ In particolare si v. l'art. 6.2, lett. g).

¹²⁹ Si v. P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in *Commentario al Codice Civile*, (diretto da) F.D. Busnelli, Giuffrè, Milano, 2008, p. 97.

¹³⁰ Art. 41 Cost. ultima versione: “L'iniziativa economica provata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali”.

¹³¹ V. *COM (2021) 323 final*, contenente la strategia europea in materia di salute e sicurezza del lavoro rispetto al periodo 2021-2027, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=DA>. In particolare rispetto ai rischi che colpiscono i lavoratori delle piattaforme digitali si cfr. anche il documento dal titolo “*Lavoro su piattaforma digitale e salute e sicurezza sul lavoro: documento di sintesi*”. La versione in italiano è consultabile al seguente indirizzo: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Digital_platform%20work_IT.pdf.

¹³² Cfr. *COM (2021) 102* contenente il Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, reperibile al seguente indirizzo: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0012.02/DOC_1&format=PDF.

¹³³ In materia si cfr. G.G. Balandi, L. Calafà, L. Lerouge, C. Molina Navarrete, M. Peruzzi, M. Steinberg, C.E. Triomphe, V. Van Der Plancke, *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, WPO, 2012, p. 14.

¹³⁴ Rispetto ai rischi psico-sociali non si rinvengono riferimenti espliciti nella Direttiva quadro ma piuttosto nella Direttiva 90/270/Cee c.d. Direttiva videoterminali e in quella 92/85/Cee sulla maternità.

Rispetto a questa tipologia di rischi, si pongono due considerazioni. Se, da un lato, si constata che i rischi di natura psico-sociale sono oggetto di una sorta di “pregiudizio innato”, in quanto sono considerati “alla stregua di un prezzo che il debitore di opere deve pagare all’organizzazione altrui”¹³⁵, dall’altro, si evidenzia che, proprio all’interno dell’organizzazione del lavoro, possano originarsi per i lavoratori fattori di rischio “nuovi”¹³⁶ ed “emergenti” per la loro salute, causa di disagi di natura psicologica tramutabili, nei casi più gravi, in vere e proprie malattie definibili come “disturbi *psichici* da *stress* lavoro-correlato”¹³⁷, in pieno contrasto, dunque, con quanto affermato dall’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), che definisce la salute come “uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”, non consistente “solo in un’assenza di malattia o d’infermità”¹³⁸.

In via preliminare all’analisi di questi rischi, è doveroso precisare che non sono nuovi gli strumenti digitali utilizzati per eseguire la prestazione lavorativa, ma le modalità organizzative ed esecutive con cui le piattaforme predispongono l’attività dei lavoratori. Sono proprio queste ad essere la causa di una serie di rischi di natura psico-sociale per i lavoratori che operano attraverso l’intermediazione delle piattaforme digitali. In

¹³⁵ L. Montuschi, *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *RIDL*, 1987, I, p. 5.

¹³⁶ In senso contrario v. M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 1, p. 149. L’A. evidenzia come il tema dei rischi di natura psico-sociale non sia nuovo, ricordando i rischi propri della I Rivoluzione industriale, e che lo stesso, oggi, vada impostato “in modo tale da valorizzare le opportunità aperte dalla IV rivoluzione industriale che aprono la strada a una nuova idea di lavoro che rimetta al centro la persona nei processi economici e produttivi”.

¹³⁷ L’utilizzo di questa espressione si deve all’Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL): cfr. INAIL, Rapporto annuale 2010, Roma, giugno 2011, p. 184, reperibile in <http://www.inail.it>. In particolare secondo l’Accordo quadro europeo sullo *stress* nei luoghi di lavoro, firmato a *Bruxelles* l’8 ottobre 2004, lo *stress* lavoro-correlato è una “una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative”. Tale accordo è stato recepito dal nostro Stato con l’Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 a cui ha fatto seguito l’emanazione del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 il cui art. 28 espressamente rinvia all’Accordo del 2004. In dottrina si v. A. Avarello, T. Fanucchi, *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, in *DSL*, 2021, 1, p. 1 e ss.; L. Angelini, *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, (a cura di) L. Angelini, WPO, 2014, 31, p. 79; R. Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, Trieste, 2012, p. 46 e ss.; L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *LD*, 2012, 2, p. 269 e ss.; M. Peruzzi, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*, in *Working Papers di Olympus*, 2011, 2, p. 1 e ss.

¹³⁸ Preambolo alla costituzione dell’organizzazione Mondiale della Sanità come adottato dalla Conferenza Internazionale della Sanità, New York, 19-22 giugno 1946; sottoscritto il 22 luglio 1946 dai rappresentanti di 61 stati (*Official Records of the World Health Organization*, n. 2, p. 100) ed entrato in vigore il 7 aprile 1948.

particolare emergono quelli determinati dall’“interazione tra contenuto del lavoro, gestione, organizzazione del lavoro, condizioni ambientali e organizzative e tra competenze ed esigenze dei lavoratori dipendenti”¹³⁹.

Non sorprende, dunque, come l’aumento dei rischi di natura psico-sociale sia direttamente correlato alla rapida diffusione della digitalizzazione. Ed in effetti proprio dai sistemi decisionali e di monitoraggio utilizzati dalle piattaforme digitali, sia per l’assegnazione dei compiti, sia per la valutazione delle *performance* dei lavoratori, possono originarsi gravi rischi per la salute mentale e fisica del lavoratore specie nel caso di mancata regolamentazione del loro esercizio

A fronte della gestione algoritmica si è riscontrata l’insorgenza di due fenomeni con pesanti ricadute sulla salute dei lavoratori delle piattaforme digitali: da un lato, una maggiore intensificazione dei ritmi di lavoro, dall’altro, una latente insicurezza del lavoratore dovuta all’ opacità algoritmica¹⁴⁰, che non permette a quest’ultimo di ricevere informazioni sulle modalità di funzionamento dei sistemi decisionali. Inevitabilmente l’affermarsi di queste modalità operative nella gestione e organizzazione del lavoro determina gravi ricadute sulla salute psico-fisica dei lavoratori, afflitti da un permanente stato di apprensione che sfocia nell’aumento dello *stress* e dell’ansia, dovuti soprattutto al continuo controllo operato da questi sistemi sull’attività da loro svolta e percepito come invasivo della propria sfera, non solo lavorativa, ma anche personale.

¹³⁹ Questa è la definizione coniata dall’ILO, *Psychosocial factors at work. Recognition and control, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984, Occupational safety and health Series*, 1986, n. 56. Cfr. anche ILO, *Emerging risk and new patterns of prevention in a changing world of work*, Ginevra, 2010. Sul punto, cfr. M. Squeglia, *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3a Região, Belo Horizonte*, v. 63, n. 96, jul./dez. 2017, pp. 31-66.

¹⁴⁰ Sul punto si v. il (nuovo) considerando 30 *bis* della Relazione sulla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. In particolare l’emendamento 40 espressamente prevede che: “L’uso di sistemi di programmazione algoritmica accentua il ricorso a turni brevi e precari nonché a orari instabili e imprevedibili. La direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche intensificano lo sforzo di lavoro aumentando il monitoraggio, accrescendo il ritmo richiesto ai lavoratori, riducendo al minimo le discontinuità nel flusso di lavoro ed estendendo l’attività lavorativa al di là del luogo e dell’orario di lavoro convenzionali. L’uso di algoritmi non trasparenti per prendere decisioni manageriali crea sentimenti di insicurezza tra i lavoratori e può portare a un trattamento iniquo e alla negazione di un giusto processo procedurale sul lavoro. L’apprendimento limitato sul posto di lavoro e l’influenza sui compiti dovuta all’uso di algoritmi non trasparenti, l’intensificazione del lavoro e l’insicurezza di cui sopra possono aumentare lo stress e l’ansia della forza lavoro ed essere dannosi per il benessere e la salute, nonché per la dignità umana e altri diritti fondamentali”. Il testo della relazione A9-0301/2022 è reperibile al seguente indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_IT.html.

Pertanto se, per un verso le modalità di controllo operate dai gestori possono essere funzionali per le piattaforme digitali a organizzare tutti gli aspetti dell'attività lavorativa garantendo il massimo dell'efficienza, per un altro il lavoratore viene sempre più deprivato della propria identità, non essendo l'artefice del contenuto del proprio lavoro, e dunque non potendo programmare la propria prestazione o predisporre le modalità di svolgimento della stessa, essendo tutto previsto e disciplinato a monte dalla piattaforma. Questa spersonalizzazione causa in molti lavoratori un senso di profonda frustrazione, sentendosi privati della propria identità professionale, al punto da ritenere insignificante l'attività lavorativa svolta. Tale spersonalizzazione è aggravata dall'incremento dei ritmi di lavoro determinati dalla sorveglianza digitale e dai sistemi di gestione algoritmica che prevedono l'assegnazione di premi e penalità in base al numero delle prestazioni effettuate. I lavoratori, così, non hanno diritto ad un preavviso congruo per l'inizio della prestazione ma devono essere sempre pronti a rispondere alle richieste, sentendosi costretti così a vivere in uno "stato di allerta" continuo. D'altro canto, l'indisponibilità del lavoratore ad accettare degli incarichi comporta gravi penalizzazioni.

In un contesto siffatto il lavoratore essendo sottoposto a un continuo monitoraggio da cui dipende il giudizio sul suo rendimento è costretto ad innalzare i livelli di tempo dedicati al lavoro e, dunque, a sottrarre energie alle proprie esigenze familiari con evidenti ripercussioni non solo sulla sua salute fisica e mentale, ma anche sulla sua sfera sociale e familiare. In proposito si constata come sia i *crowdworkers* sia i lavoratori a chiamata tramite *app*, per far fronte alle richieste provenienti dai gestori delle piattaforme, tendano a intensificare quantitativamente il lavoro e soprattutto a "identificarsi" con i dispositivi tecnologici, ossia a considerarli parte integrante della propria persona. Si assiste, così, a un uso "distorto" di questi strumenti di lavoro (come può essere il *tablet* o lo *smartphone* nel caso dei *riders* o degli autisti di *Uber*, o del *computer* per i *crowdworkers*), causato dal dato di fatto che il lavoratore non riesce, o meglio, non può disconnettersi da tali dispositivi senza subire conseguenze negative sul suo "raking" e dunque sulla quantità dei lavori ad esso affidati. Si sviluppa, in tal modo, una vera e propria dipendenza e, nelle forme più gravi, un'ossessione per il controllo dei dispositivi tecnologici, causa del c.d. rischio da *tecnostress*¹⁴¹, che rappresenta il "nuovo" rischio proprio delle organizzazioni

¹⁴¹ Si tratta di una particolare forma di *stress* lavoro-correlato che, secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, è una «condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o

di lavoro tecnologiche. In particolare ai lavoratori viene richiesto di raggiungere determinati risultati che, per quantità e qualità, risultano sproporzionati rispetto alle loro capacità generando il rischio del c.d. “*overworking*”, ovvero il “*super lavoro*” che si determina quando il lavoratore tende a superare le proprie capacità e ad andare oltre quello che è l’orario normale di lavoro. Il lavoratore, dunque, è perennemente “*always on*”, espressione utilizzata per descrivere la connessione permanente del lavoratore con il proprio datore di lavoro. Questa “dipendenza” origina differenti rischi per la salute del lavoratore ovvero: il “*burnout*”¹⁴², massima espressione dell’*overworking*; l’“*internet addiction disorder*”, ovvero sindromi da *iper*-connessione.

In questo scenario, pertanto, emerge come la confusione tra ciò che è urgente e ciò che è importante generi rilevanti danni sulla salute dei lavoratori i quali, seppur perennemente connessi, tendono o sono costretti a isolarsi con il pericolo di perdere la propria identità professionale e personale.

Ed è proprio il maggior individualismo e isolamento sociale¹⁴³ dei lavoratori a determinare la crescente difficoltà nell’individuazione dei rischi per la loro salute e sicurezza e, *de relato*, nella prevenzione e gestione degli stessi. Difatti l’isolamento professionale e la forte competitività per la necessità di raggiungere determinati livelli nella scala di *rating* generano, a loro volta, un’altra grave conseguenza sociale perché, non favorendo la coesione a livello sindacale, non determinano neppure la partecipazione effettiva allo sviluppo di un efficace sistema di tutela, prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Sarebbe, invece, auspicabile la partecipazione e il

sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative» (art. 3, co. 1). Per la dottrina lavoristica in tema di stress lavoro-correlato, cfr., in particolare, V. Pasquarella, (*Iper*) digitalizzazione del lavoro e *tecnostress* lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare, in *ADL*, 2022, p. 2 e ss.; L. Angelini, (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione*. Atti del Convegno (Urbino - 8 novembre 2013), in *Working Papers* di *Olympus*, n. 3/2014; R. Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2012.

¹⁴² In materia v. N. Droz, A. Wahlen, *Burnout, la maladie du XXIe siècle*, in *Ed. Favre Sa*, 2018; J. Pompa, *The Janus face of the ‘New Ways of Work’. Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI WP*, 2013, n. 7; E. Pietrafesa, R. Di Leo, M. Castriotta, *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2014, 2, pp. 412-417. Contrapposto al fenomeno del “*burnout*” vi è quello denominato “*bore-out*” che identifica una sindrome che conduce allo sfinimento per noia cronica originata dalla mancanza di lavoro, di stimoli. In materia v. E. Signorini, *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in *LG*, 2022, 7, p. 674 e ss.; B. Lufkin, *The damaging effects of “boreout”*, 2021, in <https://www.bbc.com/worklife/article/20210701-the-damaging-effects-of-boreout-at-work>.

¹⁴³ In materia v. S. Zappalà, *Smart working e fattori psico-sociali*, in *Smart working: una prospettiva critica*, (a cura di) M. Neri, 2017, Bologna, Tao Digital Library, p. 17 e ss.

coinvolgimento del sindacato che potrebbe garantire quella “specializzazione” e quella “prossimità” necessarie a rendere effettiva la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei nuovi contesti organizzativi e produttivi¹⁴⁴.

L’isolamento, e dunque l’assenza di confronto e sostegno tra colleghi, di per sé è fonte di *stress* e determina un impatto negativo sulla soddisfazione del lavoro e sull’autostima del lavoratore, con importanti ricadute nella sua vita privata. In particolare, vengono a mancare confini netti tra l’ambiente di lavoro e quello domestico, come pure tra l’orario lavorativo e quello da dedicare alle esigenze familiari (il c.d. *blurring boundaries*). Tale condizione è favorita dall’impossibilità per il lavoratore di programmare e gestire “il proprio tempo di lavoro”, dipendendo in tutto da orari di lavoro non prevedibili e irregolari. In sintesi si vive sempre più nella “porosità del tempo di lavoro”¹⁴⁵ all’insegna della “sfocatura dei confini tra lavoro e non lavoro”¹⁴⁶, confermando così l’idea della dissolvenza dell’ambiente lavorativo a discapito di quello familiare che risente della pervasività del primo.

La conseguenza di tutto ciò è che il lavoro si identifica sempre meno in un luogo e sempre più in un insieme di regole da cui può scaturire l’insorgenza di rischi non correlati a un determinato luogo o a determinate attrezzature, ma piuttosto al “profilo organizzativo”, ossia alle “regole attraverso cui il lavoro stesso è organizzato”¹⁴⁷. Tuttavia, a fronte delle nuove modalità di gestione dell’attività lavorativa, non si riscontra ancora un’attenta valutazione dei rischi a queste correlate¹⁴⁸.

¹⁴⁴ M. Tiraboschi, *op. cit.*, p. 153.

¹⁴⁵ D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Atti delle giornate di studio *Aidlass*, Cassino, 18-19 maggio 2017, Milano, 2018, pp. 168 e 169.

¹⁴⁶ C. Degryse, *Digitalization of the economy and its impact on labour markets*, in *ETUI Working Paper*, 2, Brussels, 2016, pp. 41-42.

¹⁴⁷ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 27.

¹⁴⁸ A conferma di quanto appena affermato, una ricerca condotta da *Fairwork* (*Fairwork. Global Manifesto: Fairer Platform Work*, 2022, in <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/10/ILO-Manifesto-Final-Draft-1.pdf>), ha potuto constatare come meno della metà dei 283 operatori di piattaforma, valutati nel periodo 2019-2022, ha adottato politiche per proteggere i lavoratori da questi rischi specifici, senza contare che, la stessa gestione algoritmica, che è l’elemento chiave del lavoro su piattaforma digitale, non sia stata ancora “affrontata in modo efficace nei quadri normativi dell’UE” anche se, con le modifiche apportate al testo della Proposta sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori delle piattaforme digitali, sembra si stia volgendo maggiore attenzione a questo aspetto, a differenza degli Stati membri che, nonostante il richiamo operato dalla Strategia europea per la salute e sicurezza 2021-2027, continuano a mostrare scarsa attenzione. In merito si v. P. de Vita, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali: esempi di iniziative, pratiche e strumenti*, in *Bollettino ADAPT* 26 giugno 2023, n. 24, p. 2, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/la-tutela-della-salute-e-sicurezza-dei-lavoratori-delle-piattaforme-digitali-esempi-di-iniziative-pratiche-e-strumenti/>.

In tal senso, parte della dottrina evidenzia come nel nostro sistema nazionale si tenda a identificare solo nello *stress* lavoro-correlato le varie possibili manifestazioni dei rischi psico-sociali¹⁴⁹, non considerando la volontà del legislatore che, con l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008¹⁵⁰, non ha assegnato allo *stress* lavoro-correlato “una sorta di valore assorbente rispetto agli altri rischi di natura psico-sociale riconducibili al medesimo *genus*”¹⁵¹, ma piuttosto ha evidenziato la necessità di valutare tutti i possibili fattori organizzativi da cui possano originarsi rischi per la salute dei lavoratori. In tale direzione si è espressa anche la Corte di Giustizia, evidenziando l'importanza di una valutazione onnicomprensiva che contenga al suo interno tutti i rischi rilevanti, come quelli già citati (il *burnout*, l'*overworking*, il *time porosity* e l'isolamento)¹⁵². Pertanto la crescita esponenziale dei rischi di natura psico-sociale evidenzia, oggi più che mai, la necessità di una valutazione dei rischi che ne tenga debito conto garantendo la c.d. salute organizzativa¹⁵³ attraverso un modello che assicuri congiuntamente lo sviluppo del benessere psicologico, fisico e sociale.

¹⁴⁹ Rischi ancora poco monitorati nel loro reale impatto, in quanto difficilmente oggettivabili attraverso la normativa a disposizione, strettamente collegati alla persona che lavora e alla relazione che questa intrattiene con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro. Difatti, «Psychosocial factors at work refer to interactions between and among work environment, job content, organisational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience health, work performance and job satisfaction»: Ilo, *Psychosocial factors at work: recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984.

¹⁵⁰ L'art. 28 richiede una valutazione globale dei rischi, laddove ne riproduce una elencazione esemplificativa che tiene conto non solo dello *stress* lavoro-correlato ma anche dei rischi propri delle lavoratrici in stato di gravidanza, quelli attinenti la differenza di genere, l'età, la provenienza da altri paesi o il tipo contrattuale.

¹⁵¹ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit. p. 28.

¹⁵² Sui rischi emergenti cfr. *Eu-Osha, Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, 2017, consultabile al seguente indirizzo: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Key_trends_drivers_%20information_communication_technologies.pdf. In particolare sui lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali, *Eu-Osha, Digital platform work and occupational safety and health: a review*, 2021, in https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf. Inoltre si cfr. altresì il 38° *Considerando* della Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021, rispetto all'impatto che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati possono avere sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, nonché l'art. 7, sull'obbligo delle piattaforme di valutare i rischi prodotti da tali sistemi, con particolare riguardo a quelli psicosociali, e di non utilizzarli per mettere sotto pressione i lavoratori o compromettere altrimenti la loro salute fisica e mentale; in materia si v. pure il nuovo *Considerando* 30 bis, circa gli effetti dannosi sul benessere causati dall'intensificazione del lavoro e dall'uso di una gestione algoritmica non trasparente nell'assunzione di decisioni.

¹⁵³ Si v. M. Huber, J.A. Knottnerus, L. Green, H. Van Der Horst, A.R. Jadad, D. Kromhout, B. Leonard, K. Lorig, M. I. Loureiro, J. W. M. Van Der Meer, P. Schnabel, R. Smith, CH. Van Weel, H. Smid, *How should we define health?*, in *British Journal*, 343:d416, DOI: 10.1136/bmj.d4163. Gli AA. evidenziano come il concetto di salute organizzativa necessita dell'interazione tra il sapere della salute e quello dell'organizzazione.

Chiariti i rischi di natura psico-sociale, l'analisi si sposta su quelli di natura fisica. Difatti l'organizzazione "non-sana" del lavoro determina ricadute anche sulla salute fisica dei lavoratori, con l'insorgenza di problematiche non da poco, come disturbi del sonno, una generale spossatezza fisica, nonché, nei casi più gravi, vere e proprie patologie cardiache respiratorie, muscolo scheletriche nonché, come già ampiamente visto, psichiche¹⁵⁴.

Per quanto attiene al benessere fisico, se si riscontra l'insorgenza di rischi di natura fisica non dissimili da quelli verificabili anche nei lavori tradizionali, la differenza consiste nella "maggiore" probabilità che gli stessi possano svilupparsi in danno della salute dei lavoratori. Soprattutto nel lavoro a chiamata tramite *apps*, l'algoritmo reputazionale spinge i lavoratori ad accettare qualsiasi proposta di lavoro, senza considerare semmai possibili fattori di rischio come, ad esempio condizioni metereologiche particolarmente avverse, con la conseguente esposizione dei lavoratori ad una maggiore probabilità di incidenti o infortuni stradali. Difatti, si riscontra come proprio il "fattore organizzazione" possa essere causa di incidenti stradali sul lavoro. Perciò sarebbe opportuno riconoscere, in particolar modo per la categoria dei *riders* e degli autisti, un livello di esposizione al "rischio stradale" superiore alla media al fine di adottare misure di riduzione del rischio intervenendo sulla sfera sia individuale del lavoratore, attraverso una formazione mirata, sia su quella organizzativa, pianificando orari e spostamenti.

Nello specifico caso dei *riders* non va dimenticato come questa categoria è quella maggiormente esposta ai rischi legati agli agenti atmosferici in tutte le stagioni che se da un lato sono causa di maggiori incidenti stradali (si pensi alle strade gelate o alla nebbia in inverno), da un altro presentano gravi ripercussioni sulle condizioni in cui questi devono prestare l'attività lavorativa esponendoli a rischi per la loro salute.

In particolare, nel periodo estivo l'esposizione a temperature molte elevate può comportare il rischio di colpi di calore che possono manifestarsi con sintomi quali cefalea, vertigini, astenia e disturbi addominali. Pertanto, per evitare danni alla salute dei lavoratori, sarebbe opportuno predisporre misure di prevenzione specifiche, come dotare

¹⁵⁴ Sul punto cfr. *ILO, Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series no: 56, Genève 1986, p. 3; ILO, Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work, 2010, p. 11.*

tutti i lavoratori di borracce d'acqua con sali minerali o obbligare gli stessi a una pausa in ambienti ombreggiati. Nelle ipotesi estreme, con temperature superiori ai 32°, sarebbe auspicabile proprio sospendere il servizio o, laddove non sia possibile e per garantire la continuità dello stesso, dotare i lavoratori in servizio almeno di autovetture climatizzate, piuttosto che di biciclette. A tal proposito si evidenzia come proprio in considerazione dell'eccezionale ondata di calore che ha colpito questa estate il nostro Paese il Governo ha elaborato, per i settori dell'edilizia ed affini e dell'agricoltura, misure straordinarie per prevenire i danni da c.d. "rischio caldo" che possono presentare conseguenze dirette sul benessere psico-fisico dei lavoratori¹⁵⁵. Nel dettaglio si prevede, in caso di emergenza climatica, la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa effettuata nel periodo tra il 1 luglio 2023 e il 31 dicembre 2023 con riconoscimento del trattamento di integrazione salariale indicando come causale "eventi meteo"¹⁵⁶. Tale normativa, tuttavia, presenta delle lacune laddove molti lavoratori come proprio i *riders* che sono maggiormente esposti alle alte temperature erogando la prestazione lavorativa proprio nelle ore più calde della giornata, sono rimasti esclusi dalle nuove misure di tutela e questo è un paradosso. Pertanto tale intervento del Governo potrebbe fungere da monito per una regolamentazione delle tutele a favore anche di questa categoria di lavoratori. Difatti questi ultimi sono esposti al "rischio climatico" non solo nel periodo estivo ma anche in inverno, laddove, differentemente, potrebbe verificarsi, in presenza di temperatura estremamente rigide, il rischio di congelamento. Per evitare situazioni del genere, le piattaforme dovrebbero dotare i lavoratori di particolari indumenti adatti a mantenere la temperatura corporea al di sopra dei 36°.

Altro rischio a cui sono esposti i *riders* in alte percentuali è l'inquinamento dal momento che l'ambiente di lavoro in cui operano è la strada, per cui durante l'attività lavorativa, sono esposti all'inalazione di sostanze chimiche dannose per la loro salute. Di conseguenza tendono a sviluppare malattie respiratorie, tra cui asma bronchiale, bronchite cronica, enfisema e patologie cardiovascolari.

¹⁵⁵ D.L. n. 98/2023 recante "Misure urgenti in materia di tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica e di termini di versamento", in G.U. 28 luglio 2023, n. 175.

¹⁵⁶ Si v. il messaggio dell'INPS del 20 luglio 2023, n. 2729 reperibile al seguente [link: https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.07.messaggio-numero-2729-del-20-07-2023_14224.html](https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.07.messaggio-numero-2729-del-20-07-2023_14224.html). Si confronti anche la nota INL del 13 luglio 2023 consultabile al seguente link: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-nota-lavoratori-rischi-calore.pdf?section=attivita>.

La percentuale dell'insorgenza di queste patologie è maggiore per questi lavoratori anche per la modalità di esecuzione della prestazione che richiede un forte esercizio fisico, per l'appunto il pedalare, che comporta un aumento della frequenza e della profondità del respiro e, di conseguenza, della quantità di aria che viene inspirata dall'ambiente esterno. In tali casi sarebbe opportuno valutare, *in primis*, la presenza di soggetti particolarmente "vulnerabili", come nel caso di lavoratori affetti da cardiopatie ischemiche o asmatiche e, *in secundis*, prevedere, tra le misure di prevenzione, la dotazione di efficaci mascherine facciali, anche se maggiormente costose, come *FFP2* e le *FFP3* con filtro.

Un ulteriore rischio per la salute fisica dei *riders* è quello da vibrazioni. Infatti l'utilizzo di biciclette in presenza di fondi con buche stradali può comportare l'insorgenza di vibrazioni che vengono trasmesse a tutto il corpo, sollecitando in particolare il rachide. In tal senso sarebbe opportuno dotare i lavoratori di ciclomotori o autovetture con ammortizzatori, in mancanza di questi, un'attenta valutazione dei rischi potrebbe indurre a differenziare l'assegnazione delle biciclette, prevedendone a monte l'acquisto con diverse taglie, in modo da rispondere a tutte le diverse caratteristiche fisiche dei lavoratori.

Non sono da sottovalutare, inoltre, i disturbi muscoloscheletrici (DMS) che colpiscono sia i lavoratori che eseguono interamente la prestazione *online*, sia quelli che la erogano in parte in un luogo materiale. Difatti, se per questi ultimi, in modo specifico i *riders*, i disturbi sono originati dall'utilizzo della bicicletta che determina un sovraccarico degli arti inferiori, del rachide e del collo, per i *crowdworkers*, differentemente, dipendono dall'assunzione di posizioni scorrette, dai ritmi intensi di lavoro, dal mantenimento di una posizione errata per lungo tempo, con evidenti ricadute, in modo particolare, sugli arti superiori. Per quest'ultima categoria di lavoratori, l'esposizione prolungata a videoterminali è causa anche dell'insorgenza di patologie della vista, come la sindrome da visione artificiale (CVS) e l'affaticamento oculare digitale (DES).

Tuttavia a fronte di questi dati la realtà ci fornisce elementi allarmanti. Difatti i gestori delle piattaforme piuttosto che impegnarsi in opere per sopperire alla mancanza di efficaci strutture precauzionali hanno favorito l'affermarsi della scorretta pratica nota come "paga doppia", attraverso la quale si monetizza il rischio, promettendo di pagare al lavoratore il doppio di quanto dovuto affinché lo stesso sia indotto ad accettare un lavoro anche in

condizioni particolarmente sfavorevoli e pericolose. Questo ha determinato un incremento degli infortuni senza che siano seguiti efficaci interventi, rimedi o penalizzazioni.

Per completare la disamina, infine, si deve dar conto del rischio da esposizione alle onde elettromagnetiche emesse dai dispositivi dotati della connessione *wireless*¹⁵⁷, il c.d. “rischio da ignoto tecnologico”. Questa particolare tipologia di rischio, non ancora sorretta da evidenze scientifiche e tecnologiche, ha generato una serie di incertezze in merito al principio di prevenzione. In particolare l’aumento esponenziale delle trasformazioni tecnologiche del lavoro induce ad una riflessione rispetto all’effettiva tutela della salute e sicurezza del lavoratore, garantita dall’applicazione del solo principio di prevenzione. Si evidenzia come le modalità di erogazione delle prestazioni, così come le nuove regole dell’organizzazione del lavoro, accentuino i limiti dell’approccio prevenzionale imperniato esclusivamente sulla rilevazione dei soli rischi già noti e conosciuti, auspicando così l’introduzione del c.d. principio di precauzione¹⁵⁸. Quest’ultimo, inizialmente associato alla protezione dell’ambiente, potrebbe rilevarsi maggiormente funzionale alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori laddove riuscirebbe ad anticipare gli interventi di tutela a fronte del rischio di possibili danni, non ancora accertati scientificamente.

¹⁵⁷ Sul punto si v. M. Tiraboschi, *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefono cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro* in *DRI*, 2020, 2, p. 562.

¹⁵⁸ In merito alla funzione del principio di precauzione quale criterio di bilanciamento di diritti, libertà e interessi rispetto a eventuali limitazioni dell’attività lavorativa necessarie per tutelare la salute dei lavoratori a fronte del verificarsi di rischi non ancora accertati scientificamente si v. E. Balletti, *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, in *VTDL*, 2023, 1, p. 177 e ss.; A. Marciànò, *Ambiente di lavoro e salute: dai meta principi di origine comunitaria alla tutela risarcitoria per inadempimento contrattuale*, in *Ratio Iuris*, 1 giugno 2023, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.ratioiuris.it/ambiente-di-lavoro-e-salute-dai-meta-principi-di-origine-comunitaria-alla-tutela-risarcitoria-per-inadempimento-contrattuale/>.

CAPITOLO II

L'inquadramento dei lavoratori delle piattaforme digitali tra subordinazione e autonomia

Sommario: 1. Problema qualificatorio: la crisi delle categorie giuridiche tradizionali? - 2. Subordinazione: crisi della fattispecie o conferma del criterio dell'etero-direzione? - 3. Le collaborazioni etero-organizzate. - 3.1. Le nuove collaborazione etero-organizzate dal committente. - 4. Le tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali e il discusso Capo *V-bis*, d.lgs. n. 81/2015. - 5. Gli orientamenti della giurisprudenza. - 5.1. Verso il riconoscimento della subordinazione? - 6. La presunzione di subordinazione dei lavoratori digitali nella Proposta di Direttiva UE del 2021.

1. Problema qualificatorio: la crisi delle categorie giuridiche tradizionali?

La proliferazione delle piattaforme digitali ha dato origine a una serie di rischi sociali determinati dall'ontologica instabilità del rapporto contrattuale e soprattutto dalla difficoltà di inquadrare correttamente il rapporto di lavoro dei prestatori coinvolti.

Come si metterà poi in luce, a fronte della poliedricità del lavoro su piattaforma, l'approccio "rimediale" è risultato quello più effettivo nel graduare le misure di tutela.

In tal senso le analisi degli interventi normativi in materia, così come i relativi orientamenti dottrinali, mostrano la difficoltà di estendere l'intera disciplina della subordinazione a rapporti che sono qualificati come autonomi e sottolineano la limitatezza di alcuni interventi normativi dal punto di vista soggettivo, tra cui spicca la

legge n. 128/2019, che “sembra ridurre il lavoro su piattaforma ad un blocco monolitico, riferendosi alla sola categoria dei riders”¹⁵⁹.

Prima di entrare nel merito della qualificazione contrattuale è necessario ricordare il ruolo svolto dalla piattaforma digitale ovvero il rapporto intercorrente tra il prestatore-utente e la piattaforma stessa¹⁶⁰.

Ormai può ritenersi ampiamente superata la qualificazione delle piattaforme digitali di lavoro come mero luogo d’incontro virtuale tra fornitori e fruitori di servizi. Difatti le concrete modalità di funzionamento delle piattaforme mettono in risalto il loro potere unilaterale di determinare sia le modalità esecutive della prestazione, sia quelle di coordinamento dei *gig workers*. Ne discende la configurazione di una vera e propria attività d’impresa con relativa organizzazione di mezzi e di persone. In tal senso si è espressa anche la Corte di Giustizia sul noto caso riguardante la piattaforma *Uber*, ritenuta quest’ultima alla stregua di una vera e propria impresa che offre un servizio di trasporto¹⁶¹. Se la piattaforma può assumere le vesti di impresa, bisogna indagare la tipologia di rapporto che si instaura con i lavoratori e se le varie esigenze di organizzazione e coordinamento possano giustificare l’esercizio dei classici poteri datoriali ovvero direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare da parte della piattaforma.

Se la piattaforma esercita questi poteri, sicuramente incide sulla presunta e formale libertà riconosciuta ai lavoratori, assumendo qualifica di datore di lavoro.

Le difficoltà maggiormente riscontrate in dottrina attengono proprio a quest’ultimo profilo, ovvero l’approccio da utilizzare per identificare la piattaforma digitale come datore di lavoro. Difatti, se un orientamento dottrinale sposa l’approccio funzionale¹⁶², ritenendo di poter verificare la presenza di alcune delle prerogative datoriali attraverso

¹⁵⁹ P. De Petris, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *MGL*, 2020, 4, p. 831.

¹⁶⁰ Per un approfondimento si v. G. Quadri, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *DML*, 2019, p. 739 e ss.

¹⁶¹ Corte Giust., sentenza 20 dicembre 2017, C-434/15, in *LDE*, 19 novembre 2018. Per un commento della sentenza si v. M. Delfino, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *DML*, 2018, 2, p. 335 e ss.; B. Gomes, *Les plateformes en droit social, L’apport de l’arrêt Elite Yaxi contre Uber*, in *RDT*, 2018, 2, p. 150 e ss.

¹⁶² J. Prassl – M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *RGL*, 2017, p. 219 e ss.

una loro scomposizione, un altro, in pieno contrasto con il precedente, evidenzia come in tal modo si assisterebbe a uno smembramento della figura datoriale, riducendola ad una “sommatoria di funzioni”¹⁶³.

Fatte queste premesse ed evidenziato che uno dei maggiori rischi che impatta sulla categoria dei lavoratori delle piattaforme digitali attiene alla loro “errata” qualificazione contrattuale, ci si può addentrare in questo moderno labirinto indagando l’impatto prodotto dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro sulle categorie giuridiche tradizionali e valutare la loro attualità in merito a una corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, in particolare, per le finalità del presente lavoro, dei *riders*.

L’interrogativo che da tempo si pone la dottrina riguarda l’efficacia del rigido binomio subordinazione/autonomia per inquadrare i nuovi lavori e fornire adeguate risposte di tutela agli emergenti bisogni di protezione propri dei lavoratori del variegato mondo digitale. Il lavoro su/tramite piattaforma sembra presentare elementi sia di subordinazione sia di autonomia¹⁶⁴, riaprendo il dibattito dottrinale in merito alla corretta individuazione dei confini tra le due tradizionali categorie, e all’attuale tenuta della loro distinzione¹⁶⁵.

Tuttavia, nonostante i cambiamenti del mercato del lavoro, nel nostro ordinamento si riscontra ancora la centralità del contratto di lavoro subordinato laddove si afferma che “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”¹⁶⁶.

Ciò nonostante, le importanti modifiche delle modalità di organizzazione e di esecuzione delle prestazioni di lavoro hanno prodotto cambiamenti anche rispetto alle classiche coordinate spazio-temporali del lavoro subordinato, configurandosi maggiormente

¹⁶³ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in Id. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, 2018, p. 133.

¹⁶⁴ In merito si cfr. T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D’Antona”, INT., n. 136/2017, p. 14.

¹⁶⁵ Sul punto si cfr. G. Santoro Passarelli, *Trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro. Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *DRL*, 2019, p. 417 e ss., in cui l’A. evidenzia l’incapacità della subordinazione di assurgere a criterio di identificazione dei soggetti che hanno realmente bisogno di tutela.

¹⁶⁶ Art. 1, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

flessibili, non essendo più necessario il legame indissolubile tra luogo fisso di lavoro, come l'impresa, e lavoro subordinato (si pensi alla fattispecie del lavoro agile)¹⁶⁷.

In tal senso diventa sempre più complesso per l'interprete non solo captare e individuare i tratti distintivi e qualificanti della fattispecie di lavoro ma, soprattutto, differenziare tra loro le diverse fattispecie, presentando questi elementi identificativi facilmente sovrapponibili.

Come si vedrà poi (*infra* al § 3), a seguito dell'introduzione nel nostro ordinamento giuridico della categoria delle collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015* (d'ora in poi anche solo "art. 2")¹⁶⁸, la dottrina ha cercato di definire e differenziare i caratteri propri della subordinazione, in particolare l'etero-direzione, da quelli propri delle collaborazioni autonome etero-organizzate, ovvero il potere di etero-organizzazione.

A conferma della difficoltà di distinguere fattispecie che, anche in seguito alle modifiche introdotte nel 2015, presentano elementi simili, deve registrarsi una pluralità di orientamenti in dottrina.

La difficoltà di incasellare le fattispecie di lavoro nelle tradizionali categorie giuridiche emerge anche nei vari interventi normativi e nelle contrastanti pronunce della giurisprudenza che, rispetto alla categoria dei *riders*, non hanno prospettato soluzioni univoche in merito alla loro qualificazione contrattuale.

Prima di analizzare la normativa e gli orientamenti giurisprudenziali, è opportuno soffermarsi sugli elementi identificativi delle diverse fattispecie che ad oggi compongono il binomio subordinazione-autonomia. Solo in tal modo sarà possibile valutare se sia necessario ripensare alle categorie giuridiche tradizionali in termini innovativi o se le stesse, con opportuni aggiornamenti, possano ancora svolgere il loro indispensabile

¹⁶⁷ Sul punto v., per tutti, le relazioni di M. Broglio, *Le dimensioni spazio-temporali del lavoro. Il rapporto individuale di lavoro* e M. Esposito, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, alle Giornate di studio *Aidlass* di Campobasso 2023 reperibili al seguente indirizzo: <https://aidlass.it/relazione-alle-giornate-di-studio-di-campobasso-25-26-maggio-2023/>.

¹⁶⁸ Sulle collaborazioni etero-organizzate si v. M. Persiani, *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2016, 2, p. 313; M. Marazza, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *ADL*, 2016, 6, p. 1168; M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2015, 6, p. 1257; V. Filì, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *LG*, 2015, 12, p. 1091.

compito di qualificazione dei rapporti contrattuali al fine di tutelare i lavoratori e dare adeguate risposte ai loro bisogni di protezione sociale.

2. Subordinazione: crisi della fattispecie o conferma del criterio dell'etero-direzione?

Punto di partenza della riflessione è la fattispecie “lavoro subordinato” che da sempre rappresenta la classica porta di accesso alle tutele dello statuto protettivo del lavoratore subordinato.

Le modifiche del mercato del lavoro, e le nuove modalità di organizzazione della prestazione lavorativa, portano a interrogare l'interprete sulla necessità di operare una riscrittura o un aggiornamento della fattispecie della subordinazione tenendo presente anche i cambiamenti delle modalità di estrinsecazione del classico potere datoriale, ovvero direttivo, soprattutto nel mondo delle piattaforme digitali, massima espressione della nuova impresa fluida, flessibile e, a tratti, invisibile, perché viene a mancare in termini di evidenza proprio la verticalizzazione delle responsabilità.

A parere di chi scrive, al fine di proteggere la persona che lavora, i confini della fattispecie di lavoro subordinato andrebbero aggiornati tenendo conto le rilevanti modifiche dell'organizzazione del lavoro che rendono sempre più difficile cogliere il potere direttivo, e dunque gli indici della subordinazione, quale potere coincidente con direttive puntuali e specifiche. In tal senso potrebbe prospettarsi una nozione di “subordinazione digitale” che, nel prendere atto delle nuove manifestazioni del potere datoriale sempre più schermato dall'uso dell'algorithm, riesca a inquadrare correttamente i nuovi rapporti di lavoro e dunque a disvelare come la presunta libertà riconosciuta ai *riders*, ritenuta elemento dirimente per qualificarli come lavoratori autonomi, sia solo apparente, poiché in realtà “coartata da nuovi meccanismi, come quelli impiegati per l'aggiudicazione degli incarichi”¹⁶⁹.

Tale metamorfosi del potere direttivo, tuttavia, si scontra con la nozione tradizionale di subordinazione, omaggio del contributo di Barassi, a cui si deve “l'intuizione del concetto

¹⁶⁹ P. De Petris, *op. cit.*, p. 834.

di lavoro etero-diretto” ovvero di un lavoro “più ampio di quello prestato nell’industria”¹⁷⁰.

In questo contesto la regolazione del rapporto di lavoro subordinato viene disciplinata proprio dal libro dedicato all’impresa e lo stesso viene identificato come effetto necessario della inserzione del lavoratore nell’impresa-organizzazione. La differenza tra subordinazione e autonomia, dunque, “va soprattutto ricercata nella posizione personale che il prestatore di lavoro assume rispetto alla sfera di dominio del creditore. Se egli rimane al di fuori di questa, e perciò opera nella sfera sua propria, si ha il caso del lavoratore autonomo” diversamente se “il debitore entra a far parte nella sfera ambientale, di cui il creditore sia il *dominus*, e nella quale perciò si espliciti legittimante, da parte di quest’ultimo, un potere di organizzazione e di direzione, cui si debba, da coloro che appartengono alla sfera medesima, sottostare, si ha il caso del lavoro subordinato”. Tutto questo evidenzia “il rilievo essenziale che per lo stato di subordinazione ha il concetto dell’ordinamento gerarchico”¹⁷¹.

È su tali fondamenta che si costruisce la nozione di prestatore di lavoro subordinato propria del codice civile del 1942, ovvero di “colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”¹⁷².

La nozione legale di subordinazione sembra delineare una fattispecie aperta, con “ambigue zone di confine”¹⁷³ tali da determinare difficoltà interpretative rispetto agli elementi identificativi della stessa e dunque utili per l’operazione di differenziazione dalle fattispecie appartenenti alla categoria del lavoro autonomo.

A fronte di varie ricostruzioni che hanno individuato quali elementi identificativi della fattispecie di lavoro subordinato ora la collaborazione, poi la continuità della prestazione lavorativa, quella che è risultata la più seguita e accreditata ha identificato come tratto distintivo del lavoro subordinato il concetto di etero-direzione.

¹⁷⁰ M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, pp. 59 e 60.

¹⁷¹ P. Greco, *Il contratto di lavoro*, in F. Vassalli (a cura di), *Trattato di Diritto Civile Italiano*, Volume Settimo, Tomo Terzo, UTET, Torino, 1939, p. 157.

¹⁷² Art. 2094 c.c.

¹⁷³ G. Bandelloni, *Corsi e ricorsi all’eterodirezione*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. 5.

Tuttavia, sebbene questo elemento rappresenti l'architrave della fattispecie di lavoro subordinato, è proprio contro di esso che si sono levate le maggiori critiche laddove non si condivide pienamente l'assunto che identifica come elemento cardine della subordinazione la sottoposizione a direttive altrui piuttosto che la situazione di dipendenza da un datore di lavoro, concetto assorbito da quello di etero-direzione ritenuto unico e sufficiente¹⁷⁴.

Il rischio è restringere in modo eccessivo il campo di applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato a pochi casi non cogliendo, in tal modo, la richiesta di tutela da parte di lavoratori che versano comunque in situazioni di debolezza.

Per ovviare a questo rischio e per estendere opportunamente le tutele proprie del lavoro subordinato, ci si è interrogati sia sulla possibilità che la fattispecie di subordinazione possa configurarsi anche in presenza di elementi differenti dalla etero-direzione, sia se l'assoggettamento al potere direttivo si debba configurare ancora come elemento insostituibile per la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato¹⁷⁵.

La prima ipotesi potrebbe configurare la crisi della subordinazione come crisi della etero-direzione. In realtà è doveroso preliminarmente fare una precisazione ovvero se sia opportuno utilizzare il termine "crisi" nella sua accezione negativa per descrivere le varie vicende che hanno caratterizzato "il vissuto" della subordinazione.

In effetti non coglie nel segno quella lettura che valuta in termini di patologia i vari cambiamenti del mercato del lavoro e, dunque, l'interpretazione evolutiva degli elementi identificativi della subordinazione resi necessari dalle novità che hanno investito il diritto del lavoro. Quest'ultimo, infatti, dovendo cogliere le trasformazioni del mercato e delle

¹⁷⁴ La prima dottrina che si è occupata del concetto di dipendenza ne ha da sempre evidenziato la natura ancillare rispetto al concetto di etero-direzione. Nel dettaglio viene negato alla nozione di dipendenza un significato aggiuntivo rispetto a quello di etero-direzione. Sul tema si v. M. Marazza, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, p. 44; M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, p. 201; M. F. Rabaglietti, *La subordinazione nel rapporto di lavoro: fondamento e principi*, I, Giuffrè, Milano, 1959, p. 80. In tempi più recenti il concetto di dipendenza è stato letto in chiave di dipendenza socio-economica. Sul punto si cfr. A. Perulli, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *RGL*, 2003, I, p. 221 e ss. e M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo oggi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, It., n. 65/2008, p. 37.

¹⁷⁵ In tal senso si v. B. Caruso – R. Del Punta – T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, It., 2020, p. 22; M. T. Carinci, *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, 1, p. 51; G. Proia, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *DRI*, 2020, 2, p. 506. Di segno contrario cfr. M. Marazza, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128/2019)*, in *RIDL*, 2020, 1, p. 62.

connesse modalità di organizzazione deve porsi come una scienza di osservazione al fine di traghettare i cambiamenti dal piano fattuale a quello giuridico, adeguando le norme giuridiche alla realtà.

Ed in tale direzione si è orientata la giurisprudenza che, già a partire dagli anni '60 del secolo scorso, per rispondere alla “lamentata insufficienza qualificatoria dell’eterodirezione”¹⁷⁶, ha elaborato degli indici sussidiari volti a captare il vincolo della subordinazione nella fase esecutiva del rapporto, puntando l’attenzione sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa piuttosto che sulla fase genetica ovvero di costituzione del rapporto di lavoro.

Tuttavia la configurazione di questi indici, così come il giudizio di approssimazione che ne è diretta conseguenza, non deve essere letta come un giudizio negativo da parte dei giudici rispetto agli elementi identificativi della fattispecie delineati nell’art. 2094 c.c. Non è negabile come la giurisprudenza nei giudizi di qualificazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato parta sempre dall’individuazione dell’etero-direzione e, soltanto in un secondo momento, nel caso in cui risulti difficile cogliere espressioni del potere direttivo, vuoi per la mansione del lavoratore¹⁷⁷, vuoi per le modalità di estrinsecazione del potere datoriale, ricorra all’utilizzo di indici secondari.

In tal senso l’introduzione degli indici sussidiari della subordinazione non deve essere interpretata come un dato a favore della tesi del superamento dell’etero-direzione quale elemento discretivo della fattispecie del lavoro subordinato ma anzi, in senso contrario, ovvero come una conferma del ruolo centrale proprio del potere direttivo che necessita della individuazione di indici sussidiari per essere identificato nelle variegata e diverse forme di manifestazione del potere datoriale proprie delle nuove modalità di organizzazione della prestazione lavorativa.

Pertanto, secondo questa prospettiva, gli indici secondari costituiscono “una concretizzazione del potere direttivo stesso”¹⁷⁸. La diretta conseguenza di tale

¹⁷⁶ G. Bandelloni, *op. cit.*, p. 7. In realtà l’inadeguatezza della nozione di subordinazione rispetto alle concrete esigenze di qualificazione dei rapporti contrattuali veniva già evidenziata in un passato remoto da L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Morano, Napoli, 1967.

¹⁷⁷ In tal senso cfr. Cass. Civ., 4 marzo 2015, n. 4346, in *CED Cassazione*, 2015; Cass. Civ., 10 febbraio 2014, n. 2885, in *Foro It.*, 2014, 1, 3, 775.

¹⁷⁸ A. Zoppoli, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *DRI*, 2020, 3, p. 711.

ricostruzione è che l'etero-direzione e, dunque la subordinazione, può essere rintracciata in presenza di diversi elementi spia che giocano quali fattori di “disvelamento mediato” della subordinazione-eterodirezione¹⁷⁹.

Nel dettaglio, tra gli indici maggiormente utilizzati dalla giurisprudenza per la qualificazione di un rapporto di lavoro come subordinato, vi è quello dell'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'impresa¹⁸⁰. Tale elemento, difatti, può fungere da spia della subordinazione anche in assenza di direttive puntuali e specifiche da parte del datore di lavoro.

Altro indice utilizzato dalla giurisprudenza, dando seguito a un orientamento dottrinale, è il fattore tempo che può rinvenirsi in due ipotesi ovvero sia quando il lavoratore mette a disposizione le proprie energie lavorative a favore di un determinato committente realizzando, così, una situazione sostanziale di mono-committenza¹⁸¹, sia nel caso in cui il lavoratore venga obbligato a rendere la prestazione di lavoro entro rigide coordinate temporali, dovendo rispettare orari di lavori fissi e predeterminati unilateralmente dal datore di lavoro¹⁸².

Ulteriore elemento preso in considerazione dalla giurisprudenza per configurare un'ipotesi di lavoro subordinato è, altresì, la c.d. assenza del rischio imprenditoriale¹⁸³ ovvero l'alienità del lavoratore rispetto al risultato finale dell'attività produttiva.

Per concludere questa sintetica e non esaustiva rassegna dei principali indici sussidiari utilizzati dalla giurisprudenza, un cenno va fatto anche rispetto alla retribuzione.

In merito a questo aspetto, in diversi casi i giudici hanno posto l'attenzione proprio alle modalità di corresponsione della retribuzione, valutando se questa sia corrisposta a misura fissa¹⁸⁴ e con cadenza mensile. Dai detti orientamenti giurisprudenziali emerge, dunque, la presa d'atto da parte dei giudici che l'etero-direzione può assumere forme diverse, manifestando un'imprevedibile duttilità.

¹⁷⁹ C. Pisani, *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *MGL*, 2011, 2, p. 114 e ss.

¹⁸⁰ Cass. Civ., Ord., 18 gennaio 2021, n. 697, in Banca dati *One legale*.

¹⁸¹ Cass. Civ., Ord., 5 febbraio 2019, n. 3314 in *CED Cassazione*, 2019; Cass. Civ., 8 aprile 2015, n. 7024, in *LG*, 2015, 8-9, p. 814, con nota di C. Santoro, *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*.

¹⁸² Cort. App. Torino 25 novembre 2020, n. 485 in Banca dati *One Legale*.

¹⁸³ Trib. Milano 9 giugno 2016, n. 1693 in Banca dati *De Jure.it*.

¹⁸⁴ Trib. Roma 15 luglio 2020, n. 4519 in Banca dati *De Jure.it*.

La nozione di subordinazione, inoltre, sembra subire un nuovo scossone in tempi recenti, laddove il legislatore con una serie di interventi normativi, sebbene non sia intervenuto direttamente sulla nozione di subordinazione *ex art.* 2094 c.c., ha introdotto delle disposizioni in materia che hanno inciso indirettamente sulla stessa, come nel caso della disciplina del lavoro agile *ex art.* 18, comma 1. l. n. 81/2017¹⁸⁵. Non è questa la sede per approfondire l'argomento; tuttavia va evidenziata la questione posta dalla dottrina riguardo gli effetti del c.d. patto di lavoro agile¹⁸⁶ rispetto agli elementi essenziali della subordinazione¹⁸⁷.

A mettere in discussione i valori essenziali della subordinazione, in particolare il valore identificativo dell'etero-direzione, è un ulteriore intervento normativo ovvero il già citato d.lgs. n. 81/2015, che nell'introdurre la nuova fattispecie di lavoro autonomo, le c.d. collaborazioni etero-organizzate, ha reso maggiormente difficile distinguere i confini tra la nozione di etero-direzione e quella di etero-organizzazione e, dunque, tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

¹⁸⁵ In merito si v. P. Tullini, *Lavoro agile*, in AA. VV. *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwers, 2020, p. 3233. Per quel che interessa ai fini della presente disamina si evidenzia come per autorevole dottrina con la regolazione del lavoro agile non è stata modificata la nozione di subordinazione, difatti in tale ipotesi siamo in presenza di “una fattispecie speciale di lavoro subordinato, che presenta una evidente deviazione causale dal tipo legale”, riguardante nel dettaglio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sul punto cfr. A. Perulli, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D’Antona”, It., n. 282/2015, p. 15.

¹⁸⁶ Sul tema si v. C. Timellini, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *LG*, 2018, p. 229 e ss.; A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D’Antona”, It., n. 341/2017, p. 14; M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, 1, I, p. 1 e ss.; in generale, sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile si v. P. Campanella, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, (a cura di) U. Carabelli, L. Fassina, Futura, Roma, 2021, 4 p. 101 e ss.; C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 144 e ss.; G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, (a cura di) D. Garofalo, in *Adapt University Press*, 2018, p. 469 e ss.; A. Allamprese, F. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, 2, I, p. 307 e ss. In merito al diritto alla disconnessione si v. M. Nicolosi, *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *LPA*, 2022, 4, p. 673 e ss.

¹⁸⁷ Nel dettaglio cfr. A. Perulli, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, *op. cit.*, secondo l’A. vi è il rischio che tali tratti non siano “agevolmente distinguibili dalla fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative ove, parimenti al lavoro agile, le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo fra le parti”; sul punto cfr. anche G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D’Antona”, It., n. 327/2018, p. 8; A. Donini, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l’idea del lavoro agile*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, p. 88.

Rispetto a questo, nel paragrafo che segue si cercherà di dare una risposta al seguente interrogativo: con l'introduzione delle collaborazioni etero-organizzate è venuta meno la centralità dell'etero-direzione rispetto alla qualificazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato? O l'introduzione stessa dell'etero-organizzazione ne ha rafforzato la valenza qualificatoria?

3. Le collaborazioni etero-organizzate

Al fine di rispondere al quesito posto è necessario riferirsi alle vicende relative al mondo del lavoro c.d. "parasubordinato".

Come già accennato, sebbene il lavoro subordinato rappresenti la forma comune di rapporto di lavoro, il legislatore, a partire dagli anni '70 del secolo scorso, ha cercato di estendere parte delle tutele previste dallo statuto protettivo del rapporto di lavoro subordinato anche a fattispecie proprie del lavoro autonomo dando vita all'area della para-subordinazione¹⁸⁸.

Nel dettaglio si è previsto di allargare alcune tutele del lavoro subordinato a quelle fattispecie caratterizzate da una prestazione di lavoro prevalentemente personale, continuativa e coordinata. A tal proposito si ricorda come le collaborazioni coordinate e continuative sono state inserite nella norma di natura processuale, ovvero l'art. 409, n. 3, c.p.c., dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 che ha esteso le disposizioni riguardanti i rapporti individuali di lavoro anche ai rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e alle prestazioni d'opera continuative e coordinate, prevalentemente personali, anche se non a carattere subordinato¹⁸⁹. A questa norma di natura processuale, nel tempo, è stata attribuita una valenza sostanziale facendola assurgere a categoria ontologica.

Nel corso degli anni, la categoria del lavoro parasubordinato è stata caratterizzata da una forte espansione a detrimento del lavoro subordinato, inducendo la dottrina a prospettare diverse ipotesi ricostruttive per riconoscere tutele a queste varie forme di lavoro

¹⁸⁸ M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, 1, p. 41 e ss.; G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, 1979, Franco Angeli, Milano; G. Pera, *Rapporti di cd. parasubordinazione e rito del lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1974, p. 424 e ss.

¹⁸⁹ In merito al significato da attribuire ai requisiti della continuità, della coordinazione e della prevalenza si v. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato, op. cit.*, p. 60 e ss.

caratterizzate dalla sussistenza dei seguenti elementi: continuità, coordinamento e dipendenza economica-organizzativa.

Secondo un primo orientamento, la suddetta finalità poteva essere raggiunta attraverso l'introduzione nel nostro ordinamento di una categoria ampia e poliedrica comprendente al suo interno fattispecie di lavoro sia subordinate sia coordinate, definendo, in un secondo momento, il diverso grado di tutela a ciascuna spettante¹⁹⁰.

Differentemente, secondo altro orientamento dottrinale¹⁹¹, era necessario ricorrere all'introduzione di un *tertium genus* tra la subordinazione e l'autonomia piuttosto che raggruppare le diverse fattispecie in un'unica e ampia categoria. All'interno della categoria intermedia venivano fatte rientrare le prestazioni caratterizzate da elementi propri del lavoro sia subordinato sia autonomo.

A completamento del quadro, una terza ipotesi ricostruttiva suggeriva di modificare lo Statuto dei lavoratori secondo una logica unitaria raggruppante le varie forme di lavoro ovvero subordinato, parasubordinato e autonomo¹⁹². Anche in tal caso, così come nella prima ipotesi, si posticipava a un momento successivo la modulazione delle tutele.

A queste ricostruzioni nel corso del tempo ha fatto seguito l'introduzione nel nostro ordinamento del c.d. lavoro a progetto¹⁹³, che "può considerarsi l'epilogo normativo di un intenso dibattito intervenuto nel corso degli ultimi trenta anni in dottrina e anche a livello di politica sull'opportunità o meno di individuare un'autonoma fattispecie per i rapporti di lavoro autonomo continuativo"¹⁹⁴.

Il legislatore, dunque, seguendo una logica antielusiva, ha definito i requisiti necessari affinché una collaborazione potesse risultare effettivamente autonoma¹⁹⁵. Difatti, in caso

¹⁹⁰ P. G. Alleva, M. D'Antona, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in G. Ghezzi, (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Ediesse, Roma, 1996, p. 195.

¹⁹¹ R. De Luca Tamajo, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *ADL*, 1997, p. 47 e ss.

¹⁹² Fa riferimento a tale progetto M. Napoli, *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, in *DRI*, 1998, 3, p. 303.

¹⁹³ Artt. 61-69 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

¹⁹⁴ G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto*, in *Enc. Dir. Annali IV*, 2011, p. 667 e ss.

¹⁹⁵ L'art. 61, co. 1, d.lgs. n. 276/2003 prevedeva che "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

di mancanza di uno dei suddetti requisiti, la normativa prevedeva l'applicazione dell'intero statuto protettivo del rapporto di lavoro subordinato.

Ciò nonostante si è reso necessario un ulteriore intervento legislativo di modifica del lavoro a progetto originario in virtù dei numerosi tentativi di eludere la disciplina legale. Ed è nel 2012 che con la legge n. 92¹⁹⁶ si è espressamente previsto che il progetto dovesse essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non potesse consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione di quest'ultimo e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Il lavoro a progetto, nonostante i richiamati aggiustamenti, non ha avuto vita lunga ed è stato eliminato nel 2015 dal d.lgs. n. 81 che ha introdotto con l'art. 2 le discusse collaborazioni etero-organizzate. Nel dettaglio si legge nella prima versione della Relazione illustrativa del governo allo schema di decreto legislativo sul riordino della disciplina dei contratti di lavoro che l'intervento "in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di lavoro autonomo" persegue lo scopo "di estendere le tutele del lavoro subordinato, e di sopprimere l'istituto del lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, sovente abusati a fini elusivi".

Dall'art. 2, considerata "la disposizione più discussa del diritto del lavoro del nuovo secolo"¹⁹⁷, si è originato un cospicuo confronto sia dottrinale sia giurisprudenziale. Nel dettaglio sono i primi due commi ad aver attirato maggiormente l'attenzione e, di conseguenza, ad aver determinato orientamenti dottrinali e giurisprudenziali contrastanti.

Per delineare le diverse prospettive emerse bisogna partire con l'analisi della normativa originaria ovvero quella antecedente alle modifiche introdotte poi con la legge n. 128 del 2019, di conversione del d.l. n. 101/2019.

La disposizione del 2015 – dalla cui rubrica intitolata "collaborazioni organizzate dal committente" si è originata la formula di lavoro etero-organizzato – al co. 1 prevedeva che "si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui

¹⁹⁶ M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinamento nel gioco delle presunzioni*, in *ADL*, 2013, p. 797 e ss.

¹⁹⁷ F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *RIDL*, 2020, I, p. 407.

modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

Questa disposizione è divenuta l’oggetto dell’interpretazione dottrina. Nel dettaglio gli interpreti si sono soffermati sulla natura delle collaborazioni chiedendosi se la disciplina del lavoro subordinato andasse applicata integralmente o selettivamente alle fattispecie qualificate come collaborazioni etero-organizzate.

Al co. 2, rimasto invariato, sono invece definite le eccezioni alla regola generale. Tra queste, quella che ha stimolato maggiormente il dibattito dottrinario, determinando riflessi sulla natura contrattuale delle collaborazioni, è quella posta dalla lettera a), laddove si prevede che non si applica il co. 1 “alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”¹⁹⁸. Nel dettaglio ci si è domandati se la possibilità di derogare alla regola generale determini una lesione del principio di indisponibilità del tipo contrattuale¹⁹⁹. È evidente che la risposta in tal caso dipende dalla qualificazione delle collaborazioni perché se queste vengono qualificate come subordinate allora probabilmente, nel caso di cui al co. 2, si assiste ad una lesione del principio; diversamente, se si sposa la tesi che qualifica le collaborazioni come autonome, non si avrà alcun tipo di lesione²⁰⁰.

¹⁹⁸ Oltre all’eccezione di cui alla lettera a), le eccezioni di cui al co. 2, dell’art. 2 riguardano: b) le collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali; c) le attività prestate nell’esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e delle società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.; d-bis) le collaborazioni prestate nell’ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni; d-ter) le collaborazioni degli operatori che prestano attività nel Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico.

¹⁹⁹ Principio sancito da Corte Cost. 29 marzo 1993, n. 121, in *FI*, 1993, I, p. 2432 e ss. e Corte Cost. 31 marzo 1994, n. 115, *ivi*, 1994, I, p. 2657 e ss. In dottrina, per tutti, v. M. D’Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, p. 63 e ss.

²⁰⁰ In dottrina, tuttavia, è stato osservato come il principio di indisponibilità del tipo contrattuale opera in senso bidirezionale ciò vuol dire che, esprimendo un principio di ragionevolezza della legge, dovrebbe operare anche rispetto al lavoro autonomo etero-organizzato. In tal senso si v. M. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *RIDL*, 2019, 2, II, p. 354; M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, It., n. 294/2016, p. 12.

Il dibattito dottrinale, dunque, si è concentrato proprio sulla natura delle collaborazioni etero-organizzate. A destare maggiori dubbi interpretativi è stato il periodo di cui al primo comma che, nel sancire il potere del committente di organizzare le modalità di esecuzione della prestazione “anche quanto a tempi e a luoghi di lavoro”, determina una forte commistione con il potere direttivo, criterio identificativo, invece, di un rapporto di lavoro subordinato.

Il legislatore delegato, seguendo la logica antielusiva, ha indicato “il vincolo di luogo e di orario come tratto distintivo della fattispecie cui estendere la protezione forte”. Tuttavia si deve riscontrare come, a parte l’accento sulla finalità anti-fraudolenta, nella relazione illustrativa non si rinviene alcun apporto rispetto alla collocazione della fattispecie delineata dal co. 1 nell’area della subordinazione o in quella dell’autonomia.

In questo quadro normativo, dunque, il problema ha riguardato l’intensità del potere riconosciuto al committente di determinare le coordinate spazio-temporali in base all’interesse esclusivo dell’impresa. La sussistenza del coordinamento spazio-temporale ha evidenziato le difficoltà della giurisprudenza, prima della modifica intervenuta nel 2019, di sussumere le prestazioni di lavoro dei *riders* nella fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate. A conferma di ciò dalle prime sentenze si evince come i giudici abbiano, primariamente, interpretato in modo restrittivo l’art. 2, evidenziando la necessità che le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro fossero organizzate dal committente rispetto ai tempi e ai luoghi di lavoro; circostanza non riscontrata nel caso dei *riders* in virtù della loro presunta libertà di scegliere i tempi in cui eseguire la prestazione in base alle proprie disponibilità²⁰¹.

La dottrina, invece, partendo dalla condivisione dell’ambiguità degli elementi sanciti dall’art. 2, si è divisa tra chi ha ritenuto che l’art. 2 tenda verso la subordinazione di cui all’art. 2094 c.c. e chi, invece, ne ha ravvisato la diversità rispetto alla tradizionale fattispecie di rapporto di lavoro subordinato.

Tra le tesi rientranti nella prima ipotesi è possibile operare un’ulteriore scissione tra chi ha ritenuto che con l’art. 2 si fosse provveduto a normativizzare la c.d. subordinazione

²⁰¹ In merito si v. Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778 in *RIDL*, 2018, 2, p. 218, con nota di P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, in *ADL*, 2019, 1, p. 151; Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853, in *ADL*, 2019, 1, p. 151, con nota di E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale” alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*.

attenuata²⁰² e chi ha definito l'art. 2 come “una norma apparente”²⁰³, in quanto nulla aggiungerebbe rispetto alla tradizionale nozione di subordinazione. Gli interpreti che non distinguono le due fattispecie tendono, pertanto, a valorizzare nel giudizio di qualificazione del rapporto contrattuale come di lavoro subordinato l'elemento dell'etero-organizzazione rispetto alla etero-direzione²⁰⁴.

Di senso contrario e maggioritarie sono le ricostruzioni che sposano la seconda ipotesi prospettata che differenzia la fattispecie *ex art. 2* da quella di cui all'art. 2094 c.c.

Il primo filone interpretativo ha evidenziato, in base a un criterio selettivo qualitativo, che l'etero-organizzazione e l'etero-direzione delineano fattispecie differenti. Difatti, secondo questo orientamento²⁰⁵, mentre il potere di etero-organizzazione andrebbe a incidere su elementi esterni al contenuto della prestazione di lavoro, il potere di etero-direzione, al contrario, sarebbe un potere di conformazione ovvero un potere che incide direttamente sull'oggetto della prestazione lavorativa cioè sul contenuto dell'obbligazione del rapporto di lavoro. Tale conclusione, (*infra* § 5), sembra essere confermata anche dalla famosa sentenza della Cassazione sui *riders*²⁰⁶ che, nel definire l'etero-organizzazione, fa riferimento proprio a un elemento esterno del contratto di lavoro, grazie al quale il committente riesce ad indirizzare l'attività del collaboratore alle esigenze mutevoli dell'impresa.

²⁰² Si v. O. Mazzotta, *Lo strano caso delle “collaborazioni organizzate dal committente”*, in *Labor*, 2016, I, p. 7 e ss.

²⁰³ P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2016, 6, p. 1130. In senso contrario si v. A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo. Verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, It., n. 235/2015, p.1117. Per una ricostruzione del dibattito si v. C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, p. 43 e ss.; A. Zoppoli, *La collaborazione eteroorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 296/2016, p. 2.

²⁰⁴ Cfr. L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'“autorità dal punto di vista giuridico”*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, It., n. 267/2015, p. 24.

²⁰⁵ A. Perulli, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, il L. Fiorillo, A. Perulli, (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, p. 303. L'A. evidenzia una sottile linea di confine tra le due fattispecie: “mentre nella subordinazione tipica l'oggettivazione della forza-lavoro consente al creditore di esercitare un potere di costante intervento sulle modalità organizzative intrinseche del comportamento dovuto, incidendo sull'oggetto dell'obbligazione e sull'iter strumentale che meglio consente di fatto di conseguire il risultato utile per il creditore, nella prestazione “organizzata dal committente” il raggio d'azione dell'autorità è de tutto impersonale, non si sostanzia in ordini o direttive, ma riguarda le modalità organizzative estrinseche della prestazione e della sua esecuzione”.

²⁰⁶ Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663 in Banca dati *One Legale*.

Secondo un diverso orientamento dottrinale²⁰⁷, invece, la differenza tra le due fattispecie potrebbe essere rintracciata nel concetto di dipendenza ovvero nell'obbligo contrattuale di mettere a disposizione le proprie energie. In virtù di questa tesi tale obbligo è un elemento necessario solo della fattispecie di lavoro subordinato, non essendo riscontrabile in quella di lavoro autonomo. Siffatta ricostruzione, nella parte in cui tende a valorizzare l'elemento dell'inserzione del lavoratore nell'organizzazione produttiva di altri, sembra essere riconducibile alla teoria della c.d. doppia alienità sancita dalla Corte Costituzionale²⁰⁸.

Questa ricostruzione, tuttavia, non è stata pienamente condivisa perché si è evidenziato come sembri non tenere in debita considerazione, da un lato, le modifiche che hanno riguardato le modalità di organizzazione delle prestazioni di lavoro, soprattutto nel mondo delle piattaforme digitali, dove è alquanto difficoltoso cogliere in capo ai lavoratori la sussistenza di un'effettiva libertà di scegliere se mettere o meno a disposizione le proprie energie, essendo questi costretti a prestare la propria attività lavorativa per non andare incontro a penalizzazioni, dall'altro, in numerose sentenze, è emerso come l'eventuale libertà di scelta non riguardi il contenuto del rapporto di lavoro, ma sia, piuttosto, da considerare un elemento esterno ad esso. A conferma di ciò, si riporta il parere della Cassazione, per cui la libertà di accettare l'incarico è un elemento esterno al rapporto di lavoro “non solo sul piano logico, bensì temporale in quanto [ne] precede lo svolgimento” pertanto “l'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressione del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto di lavoro e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)”²⁰⁹. Secondo questo orientamento, dunque, l'obbligo di disponibilità del lavoratore non rappresenta un elemento necessario del rapporto di lavoro subordinato. Quest'ultimo sussiste anche nel caso in cui il lavoratore sia libero di fornire la propria disponibilità nelle fasce orarie indicate dal datore di lavoro. Tale interpretazione giurisprudenziale viene condivisa da un orientamento dottrinale minoritario che ritiene come la subordinazione debba essere misurata “nella fase esecutiva della prestazione” in

²⁰⁷ Sul punto si veda l'analisi ricostruttiva operata da O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 2, p. 16.

²⁰⁸ Corte Cost. 21 febbraio 1996, n. 30, in Banca dati *One Legale*, con nota di I. Massa Pinto, *Socio lavoratore e lavoro subordinato: un giudice troppo remissivo ed una corte poco convincente*, in *GI*, 1996, I, 8, p. 389; P. Morgera, *Soci lavoratori, natura del rapporto e T.F.R.*, in *Il diritto del lavoro*, II, 1, p. 54.

²⁰⁹ Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, in Banca dati *One legale*.

quanto “durante le fasi di non lavoro e non obbligo a lavorare il *rider* non è un lavoratore (né subordinato né autonomo)”²¹⁰.

Non condivide l’orientamento appena citato, invece, quella dottrina che evidenzia come in tal modo si realizzerebbe una parcellizzazione del rapporto di lavoro in vari autonomi segmenti, tradendone la sua natura unitaria e il suo stretto collegamento con le esigenze dell’organizzazione, “facendo venir meno la rilevanza dell’obbligo di obbedienza di cui all’art. 2104”²¹¹. In questo modo diventerebbe impossibile distinguere la fattispecie di subordinazione da quelle di cui all’art. 2 e all’art. 47 *bis*, d.lgs. n. 81/2015, rendendole di fatto “norme fantasma”²¹².

L’incertezza qualificatoria ha spinto, pertanto, altri interpreti²¹³ a ravvisare nell’art. 2 una “norma di disciplina” e “non di fattispecie”, ovvero una norma che estende gli effetti della disciplina del lavoro subordinato a rapporti qualificati come collaborazioni etero-organizzate, distinguendole così sia dalla subordinazione tradizionale, sia dalle collaborazioni coordinate e continuative.

Altra dottrina, inoltre, ha ritenuto di differenziare le due fattispecie con l’applicazione di un criterio quantitativo che valuta l’intensità con cui si manifesta il potere. In tal senso si ritiene che il potere organizzativo esercitato dal committente è “non intenso al punto da integrare un potere direttivo e quindi da qualificare quel rapporto come subordinato”²¹⁴.

Questa ricostruzione sembra essere sostenuta anche dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 76/2015²¹⁵ laddove l’etero-direzione viene definita come un potere che “si

²¹⁰ M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, L. Fassina, (a cura di) *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, CGIL Ufficio Giuridico, 2020, 3, p. 92.

²¹¹ C. De Marco, A. Garilli, *L’enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, It., n. 435/2021, p. 13.

²¹² *Ibidem*.

²¹³ R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, p. 371; A. Perulli, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2015, p. 271 e ss.; F. Martelloni, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, p. 521.

²¹⁴ G. Bandelloni, *op. cit.*, p. 17.

²¹⁵ Corte Cost., 7 maggio 2015, n. 76, in *LG*, 2016, p. 3, con nota di G. Ferraro, *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*; Si v. anche A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, *op. cit.*, p. 137-138. *Contra* M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 5, 2, p. 4. La Cassazione ha confermato questo orientamento si v. Cass. Civ., 10 settembre 2019, n. 22632, in Banca dati *One Legale*. Nel dettaglio la Corte ha confermato che il potere direttivo “costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, e criterio discretivo, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo, la

sostanza nell’emanazione di ordini specifici inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d’indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un’ingerenza, idonea a svilire l’autonomia del lavoratore”.

Ne discende una lettura costituzionalmente orientata del potere direttivo ovvero di un potere a elevata intensità.

La tesi appena prospettata giustificerebbe, dunque, anche il differente tasso di inderogabilità previsto dalle disposizioni, rispettivamente, *ex art.* 2094 c.c. e art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015. Difatti solo se la fattispecie viene qualificata come collaborazione etero-organizzata, e dunque autonoma, è possibile derogare all’applicazione dell’intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato nei casi previsti dall’art. 2, co. 2, senza ledere il principio di indisponibilità del tipo contrattuale. Tale tesi non fa che confermare la centralità del ruolo del potere direttivo in merito alla qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato, pertanto si può concludere, fornendo la risposta al quesito posto al termine del paragrafo precedente che, con l’introduzione dell’art. 2 non si è allargato “il campo di applicazione dell’art. 2094 ma al contrario [questo articolo] finisce per ridefinirlo in modo più stringente, delimitandolo entro i confini dell’etero-direzione”²¹⁶.

3.1. Le nuove collaborazioni etero-organizzate dal committente

La fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate introdotta con il d.lgs. n. 81/2015 ha subito delle modifiche ad opera della l. n. 128/2019 che ha contribuito ad acuire il senso di “smarrimento”²¹⁷ e di “disorientamento”²¹⁸ della dottrina.

soggezione personale del prestatore di lavoro al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”.

²¹⁶ G. Bandelloni, *op. cit.*, p. 22. In senso contrario si v. M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, I, p. 76; V. Nuzzo, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in *WP C.S.D.L.E.* “Massimo D’Antona”, It., n. 280/2015, p. 9. In particolare questi AA. VV. ritengono che con l’art. 2 sia stato allargato l’ambito di applicazione dell’art. 2094 c.c. o, che quest’ultimo sia stato oggetto di un’opera di riscrittura indiretta.

²¹⁷ M. Marazza, *Jobs Act e prestazioni d’opera organizzate*, in *GC*, 2016, 1, p. 216; in tal senso v. anche C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi di subordinazione*, in *ADL*, 2019, p. 1191.

²¹⁸ T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, p. 155.

I nuovi interventi normativi hanno determinato quel che è stato definito “un *rebus normativo*”²¹⁹, pertanto va valutata la tenuta della categoria tradizionale della subordinazione di fronte all’irrompere di “una proliferazione scarsamente controllata (dal punto di vista della tecnica legislativa) di diverse fattispecie (giuridicamente rilevanti) di lavoro che sono tra loro contigue o addirittura parzialmente sovrapponibili”²²⁰.

Le modifiche introdotte dalla novella del 2019 hanno amplificato il dibattito dottrinario tra quanti sanciscono la sostanziale²²¹ sovrapposizione con la fattispecie di subordinazione²²² e coloro che ritengono che la fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate non produca effetti sulla nozione di subordinazione, introducendo nel nostro ordinamento “una nuova e diversa categoria di collaborazioni gravitanti nella soglia tra subordinazione e autonomia, ricondotte per l’effetto nell’area della subordinazione, senza che ne venga disposta una conversione automatica, ovvero che operi una presunzione (relativa od assoluta) di subordinazione”²²³.

Preliminarmente bisogna dunque dar conto delle modifiche normative intervenute.

Nel dettaglio la prima modifica attiene al requisito della personalità della prestazione lavorativa attraverso la sostituzione della parola “esclusivamente” con “prevalentemente”. Pertanto, oggi, la disciplina protettiva del lavoro subordinato viene

²¹⁹ R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, II, p. 358 e ss.; R. Voza, *op. cit.*, p. 668; M. Magnani, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 2020, p. 114.

²²⁰ G. Proia, *op. cit.*, p. 500; nella stessa direzione si v. anche C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *op. cit.*, p. 4.

²²¹ R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, 1, p. 2.

²²² G. Ferraro, *Collaborazioni e subordinazioni nella “lettura” della Suprema Corte*, in *LDE*, 2020, p. 2, “la fattispecie di riferimento è la stessa che è sottesa alla disciplina di regolazione del rapporto di lavoro subordinato nella sua complessa e travagliata evoluzione. Fattispecie di riferimento, o macro categoria concettuale, che semmai subisce una torsione o una dilatazione, che si desume *all'inverso* dal regime giuridico ad essa applicabile”; O. Mazzotta, *Lo strano caso delle “collaborazioni organizzate dal committente”*, *op. cit.*, p. 7; L. Nogler, *op. cit.*, p. 19 ritiene l’art. 2 una norma istitutiva di una presunzione assoluta di subordinazione; M. Tiraboschi, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015*, in *Adapt Labour Studies E-book series*, 2015, 5 per il quale l’art. 2 configura una presunzione di subordinazione relativa.

²²³ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, It., n. 410/2020, p. 41; P. Bellocchi, *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente?*, in *MGL*, 2020, supplemento, p. 39 in cui l’A. evidenzia come l’art. 2 “non serve a distinguere tra l’area della subordinazione e l’area dell’autonomia, ma serve a distinguere dentro l’autonomia”; A. Vallebona, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *MGL*, 2020, Supplemento, p. 256 in cui l’A. qualifica le collaborazioni etero-organizzate come “lavoro autonomo, anche se disciplinato come il lavoro subordinato”.

estesa anche a rapporti di collaborazione che si concretizzino in prestazioni di lavoro prevalentemente personali e continuative.

La seconda novità riguarda, invece, le modalità di esecuzione delle prestazioni. Eliminato il c.d. coordinamento spazio-temporale, l'unico criterio discrezionale è quello dell'etero-organizzazione sussistente quando l'attività lavorativa viene integrata funzionalmente nell'attività produttiva "in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come qualcosa che va oltre la semplice coordinazione di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore"²²⁴.

Dalla diversa lettura data alla nuova disposizione si sono originate contrastanti ricostruzioni dottrinarie.

Partendo dalla prima modifica, secondo alcuni interpreti la suddetta sostituzione non ha fatto che confermare la tesi dell'autonomia delle collaborazioni etero-organizzate laddove la "prevalente" personalità è un requisito incompatibile con la fattispecie del rapporto di lavoro subordinato "in cui il vincolo personalistico sta alla base del potere direttivo (e ne costituisce altresì il limite)"²²⁵. I sostenitori della tesi in oggetto evidenziano come una interpretazione di segno contrario si porrebbe al di fuori "del diritto positivo così come da ogni ragionevole perimetro di teoria generale del contratto di lavoro subordinato"²²⁶. Difatti, nell'art. 2094 c.c., il prestatore di lavoro subordinato viene definito come colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando "il proprio lavoro" sotto la direzione e alle dipendenze del datore di lavoro. Pertanto la sottoposizione al potere direttivo ha natura esclusivamente personale risultando del tutto incompatibile con una prestazione di natura prevalentemente personale.

²²⁴ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., p. 11.

²²⁵ C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, op. cit., p. 20.

²²⁶ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., p. 42. In tal senso si v. anche G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 268/2015, p. 14.

L'elemento della non esclusività risulta, invece, compatibile con la fattispecie del lavoro autonomo²²⁷ perché l'etero-organizzazione è un potere che incide sulle modalità estrinseche della prestazione lasciando il lavoratore libero di decidere, ad esempio, i mezzi da impiegare per rendere la prestazione lavorativa o di ricorrere ad eventuali collaboratori. Ciò che conta, in definitiva, è che tale ausilio sia marginale e comunque compatibile con il programma negoziale.

L'orientamento in questione ha anticipato anche le eventuali critiche mosse alla tesi in esame fornendone già una risposta. L'interrogativo ovvio e conseguente attiene alla compatibilità tra la natura prevalentemente personale della prestazione lavorativa e il requisito dell'etero-organizzazione delle modalità esecutive della prestazione. In sostanza, ci si domanda come si potrebbe conciliare il potere, di cui all'art. 2, con l'auto-organizzazione del lavoratore autonomo.

La risposta a tale quesito si pone in linea di continuità con quanto già affermato rispetto alla centralità del potere direttivo quale elemento necessario per la qualificazione di un rapporto di lavoro subordinato. Mentre il potere direttivo è un potere di conformazione del contenuto dell'obbligazione di lavoro che non può avere ad oggetto una prestazione che non sia esclusivamente personale, il potere di cui all'art. 2, non si configura come un potere direttivo ma si distingue dallo stesso. In tale fattispecie il committente può condizionare la prestazione lavorativa dall'esterno incidendo sulle modalità esecutive della stessa, a nulla rilevando gli eventuali mezzi impiegati dal lavoratore di cui questo è libero di disporre.

Ragionare in modo diverso implicherebbe confondere nuovamente il potere di etero-organizzazione con quello di etero-direzione, quest'ultimo incompatibile con la natura autonoma delle collaborazioni etero-organizzate.

Questo orientamento appare non condivisibile da altra dottrina che, di contro, evidenzia come non sia possibile distinguere in concreto l'etero-direzione dall'etero-organizzazione²²⁸. In tale prospettiva si evidenzia come gli elementi della direzione e

²²⁷ In tal senso si v. sia l'art. 2222 c.c. ove l'opera o il servizio deve esser resa "con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente", sia l'art. 409, n. 3, c.p.c. ove si fa espressamente riferimento al carattere prevalentemente personale della prestazione.

²²⁸ M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, op. cit., p. 110.

dell'organizzazione siano entrambi necessari all'attività imprenditoriale che si configura appunto come “attività di direzione e organizzazione dei fattori di produzione”²²⁹. Una simile conclusione parrebbe confermata anche da alcune pronunce giurisprudenziali²³⁰ che utilizzano come sinonimi i termini “potere direttivo” e “potere di organizzazione”, tanto da indurre alcuni interpreti a ravvisare nel concetto di etero-organizzazione “un omaggio alla giurisprudenza in materia di subordinazione attenuata” che aveva già riconosciuto “in presenza della speciale natura della prestazione di lavoro o dell'organizzazione produttiva, lo stemperamento del requisito della etero-direzione in quello della etero-organizzazione”²³¹.

Nel riprendere il quesito sulla natura delle collaborazioni etero-organizzate, il secondo orientamento citato, pur non negando come il lessico utilizzato dal legislatore riporti alla mente il lavoro autonomo, ritiene che il legislatore, in virtù della logica anti-fraudolenta caratterizzante la disposizione di cui all'art. 2, abbia in realtà visualizzato solo formalmente le collaborazioni come autonome. Al verificarsi delle condizioni ivi sancite, infatti, la legge ricollega l'applicazione della disciplina della subordinazione.

A sostegno della tesi che riconosce la natura subordinata delle collaborazioni etero-organizzate vi è un ulteriore argomento scaturito dal chiedersi come sia possibile sostenere “che il legislatore abbia ritenuto integralmente applicabile – la lettera della legge appare chiara in questo – la disciplina del lavoro subordinato al lavoro autonomo?”²³². E di seguito, di fronte a tutele ritenute ontologicamente incompatibili con la natura autonoma del rapporto “non si può forse dire che è l'intera disciplina del lavoro subordinato a risultare “ontologicamente incompatibile” con il lavoro autonomo?”²³³.

²²⁹ O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, op. cit., p. 14.

²³⁰ Cass. Civ., 11 ottobre 2017, n. 23846, in *CED Cassazione 2017*; Cass. Civ., 19 aprile 2020, n. 9251, Banca dati *One Legale*.

²³¹ O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, op. cit., p. 14. In senso conforme si v. L. Nogler, op. cit., p. 18, secondo il quale l'etero-organizzazione “è una specie di monito rivolto alla dottrina la quale tende, come noto ed in ossequio alla stretta giurisprudenziale che si affermò negli anni novanta dello scorso secolo, a privilegiare impropriamente nozioni estremamente restrittive del vincolo della subordinazione”.

²³² O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, op. cit., p. 23.

²³³ O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, op. cit., p. 23.

La critica mossa alla lettura dell'autonomia delle collaborazioni etero-organizzate si fonda, pertanto, sulla contraddizione di sistema che questa determinerebbe.

Secondo questo orientamento tale ostacolo potrebbe essere superato solo riconoscendo la natura subordinata delle collaborazioni etero-organizzate²³⁴. Si evidenzia, in tal senso, come il legislatore, nell'individuare gli effetti seguenti alla qualificazione del rapporto come collaborazioni etero-organizzate, e dunque stabilendo l'estensione a queste dello statuto protettivo del lavoro subordinato, abbia inteso "ribadire un giudizio di disvalore nei confronti del lavoro autonomo non genuino"²³⁵.

A conferma di quanto sostenuto, secondo questa ricostruzione, vi sarebbe un ulteriore dato ovvero il raffronto delle discipline. Si ritiene che il confronto tra fattispecie non vada fatto solo tra le disposizioni che qualificano i singoli casi, ma anche tra le loro intere discipline²³⁶. Diretta conseguenza è che "applicare la disciplina del lavoro dipendente significa risalire alla individuazione della fattispecie di appartenenza, non essendo consentito pensare che una disciplina costruita sul modello di lavoro subordinato si applichi a una categoria che non abbia i caratteri tipologici che configurano in senso lato la subordinazione"²³⁷. Per tale ragione se "la fattispecie è per l'effetto", dalla decisione del legislatore di collegare alla fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato discende che gli elementi propri di questa fattispecie devono essere qualificati come equivalenti a quelli propri della subordinazione²³⁸.

²³⁴ Secondo parte della dottrina la nozione di etero-organizzazione costituisce una specificazione della nozione di subordinazione. In tal senso si v. E. Ghera, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di *MGL*, 2015, n. 12; G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *WP C.S.D.L.E.* "Massimo D'Antona", It., n. 278/2015, p. 3.

²³⁵ F. Santoni, *Autonomia e subordinazione nel riordino delle tipologie contrattuali del lavoro non dipendente*, in *DML*, 2016, p. 516.

²³⁶ A. Pilati, *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza*, in *LLI*, 2021, 7, 2, p. 63.

²³⁷ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, I, p. 60.

²³⁸ Si veda G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ.*, in *ADL*, 2015, 6, I, p. 1133 e ss.; G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016 I, I, p. 53 e ss. Aderisce alla tesi della presunzione relativa M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act. Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, Milano, p. 263.

Anche i sostenitori di questa tesi hanno cercato di confutare, in anticipo, eventuali critiche, tra cui quella attinente alla lesione del principio di indisponibilità del tipo contrattuale. A tal proposito si afferma che a questo principio vada data una chiave di lettura nuova e attualizzata. Nello specifico si ritiene che questo non possa fungere da limite invalicabile a qualunque processo di rimodulazione delle tutele e che pertanto, ciò che conta è che non venga scalfita la c.d. “garanzia di istituto” cioè quell’assetto di tutele di diretta derivazionale costituzionale o sovranazionale²³⁹.

L’ultima questione che resta da affrontare prima di passare all’analisi delle fattispecie delle collaborazioni organizzate dal committente anche mediante piattaforme digitali e di quelle di cui agli artt. 47-*bis* e ss., d.lgs. n. 81/2015, attiene alla seconda modifica apportata dalla legge n. 128/2019 ovvero l’eliminazione del coordinamento spazio-temporale.

Il potere di organizzazione svincolato dal riferimento ai tempi e al luogo sembra confermare la natura ampliativa del campo di applicazione delle tutele giuslavoristiche a fattispecie di lavoro autonomo. Ne risulta, così, rafforzata la tesi che ha qualificato come autonome le collaborazioni etero-organizzate e dunque, seguendo la ricostruzione fornita da questa dottrina, sopprimendo il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, verrebbe meno quell’elemento che aveva dato adito a un’interpretazione restrittiva dell’art. 2, riducendone il campo di applicazione che diveniva addirittura più ristretto di quello della subordinazione, in modo del tutto contrario alla *ratio legis*.

Come si vedrà infra (§ 5) a proposito della giurisprudenza in merito al caso dei *riders*, quest’interpretazione restrittiva dell’art. 2 è stata tratta dal Tribunale di Torino nel caso “*Foodora*”²⁴⁰ laddove il Tribunale ha negato la qualificazione dei rapporti *ex art.* 2, ritenendo necessario che il lavoratore “sia pur sempre sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro perché deve al contrario riguardare anche i

²³⁹ Si v. G. Ferraro, *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, *op. cit.*, p. 221 e ss.; L. Nogler, *op. cit.*, p. 25. Sulla garanzia di istituto di natura costituzionale si v. R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 2001, 2, I, p. 116; M. D’Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, 1, p. 73.

²⁴⁰ Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778 in *LG*, 2018, 7, 721, con nota di G. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana - il commento*.

tempi e il luogo di lavoro”. Tale orientamento, successivamente, è stato criticato dai sostenitori della tesi dell’autonomia delle collaborazioni etero-organizzate evidenziando l’errore di questa interpretazione giurisprudenziale che continua a identificare i concetti dell’etero-direzione e dell’etero-organizzazione. Tali concetti, infatti, vanno tenuti ben distinti e l’abrogazione dell’inciso “anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro” consente di interpretare il potere di organizzazione “non già come esercizio del potere direttivo in materia di orario di lavoro e di luogo di lavoro, bensì come prerogativa di organizzazione (*eventualmente*, ma non necessariamente, *anche*) spazio-temporale della prestazione”²⁴¹. Tornando, quindi, al caso sopra citato dei *riders*, la predisposizione di turni da parte della piattaforma e l’indicazione dei luoghi di partenza non deve essere letta come espressione del potere direttivo datoriale in materia di orario e luogo di lavoro, quanto piuttosto come diretta conseguenza dell’integrazione funzionale del *riders* nell’organizzazione produttiva del committente.

Affermare il contrario e continuare a ritenere che l’art. 2 sia una norma apparente o dal valore ricognitivo²⁴², significa anche non considerare che il potere direttivo in merito al tempo, al luogo e ai metodi di lavoro ha una sua base giuridica nell’art. 2104, 2 co., c.c., che espressamente prevede che il lavoratore deve osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore. Per tali ragioni non si può sostenere che solo il potere di organizzazione si riferisca ai tempi e al luogo di lavoro: “se dal combinato disposto degli artt. 2094 c.c. e 2104, co. 2, c.c. risulta inequivocabilmente che il potere direttivo, connotante la subordinazione, riguarda la scelta delle mansioni esigibili nonché i modi, i tempi e i luoghi di prestazione, il riferimento all’organizzazione *anche spazio-temporale* fatta propria dal previgente art. 2 co. 1, in quanto attinente ad una fattispecie *diversa* da quella dell’art. 2094 c.c., andava necessariamente interpretato in modo non coincidente rispetto a quanto espresso dall’art. 2104 c.c. con riferimento al lavoro subordinato”²⁴³.

²⁴¹ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., p. 49.

²⁴² P. Tosi, *Il diritto del lavoro all’epoca delle nuove flessibilità – le collaborazioni eteroorganizzate*, in *GI*, 2016, 3, p. 737.

²⁴³ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., pp. 50-51.

Il che conferma la risposta fornita nel precedente paragrafo al seguente quesito: con l'introduzione delle collaborazioni etero-organizzate è venuta meno la centralità dell'etero-direzione rispetto alla qualificazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato? O l'introduzione stessa dell'etero-organizzazione ne ha rafforzato la valenza qualificatoria?

Si può concludere, alla luce dell'orientamento dottrinario maggioritario²⁴⁴, secondo cui le collaborazioni etero-organizzate sono da collocarsi nell'area del lavoro autonomo, che l'etero-direzione è un elemento uscito rafforzato dalla novella laddove tra il potere di direzione e quello di organizzazione vi è una differenza qualitativa in quanto l'etero-organizzazione è un potere che attiene al contenuto esterno del rapporto di lavoro e come tale va tenuto ben distinto “per contenuto e per funzione”²⁴⁵ dal potere direttivo che implica, piuttosto, un'ingerenza più penetrante “sulle specifiche modalità esecutive della prestazione ai fini della conformazione della stessa alle esigenze di produzione”²⁴⁶.

4. Le tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali e il discusso Capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015

Alla luce delle precedenti osservazioni sembra potersi affermare che, ad oggi, non si possa parlare ancora di un tramonto delle categorie giuridiche tradizionali ma piuttosto di uno stimolo, avvertito da molti giuristi del lavoro, a fronte dei cambiamenti del mercato, di rivisitare le classiche categorie della subordinazione e dell'autonomia. Tuttavia, anche

²⁴⁴ M. Persiani, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *LDE*, 2020, 1, p. 4 e ss.; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 2020, p. 147 e ss.; A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *op. cit.*, p. 15 e ss.; A. Perulli, *Collaborazioni etero-organizzate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, in *DRI*, 2020, p. 267 e ss.; M. T. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, p. 488 e ss.; M. Marazza, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, *op. cit.*, p. 215 e ss.; S. Ciucciiovino, *Le “collaborazioni organizzate dal committente” nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, I, p. 322 e ss.; A. Zoppoli, *La collaborazione etero-organizzata: fattispecie e disciplina*, *op. cit.*, p. 7 e ss.; A. Occhino, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *VTDL*, 2016, p. 209 e ss.; R. Pessi, *Il tipo contrattuale autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, It., n. 282/2015, p. 11 e ss.

²⁴⁵ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *op. cit.*, p. 52.

²⁴⁶ P. Pozzaglia, *Coordinamento ed etero direzione. Le indicazioni della Corte Costituzionale*, in *MGL*, 2022, 3, p. 567. Nello stesso senso si v. A. Perulli, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, *op. cit.*, p. 299 e ss.

quest'ultima possibilità risulta difficilmente attuabile senza ledere i valori fondanti del diritto del lavoro²⁴⁷, sebbene a tal proposito si evidenzino come i principi costitutivi della materia debbano oggi necessariamente confrontarsi con le modifiche riguardanti i nuovi tratti costitutivi della prestazione di lavoro la quale viene erogata, in molti casi, in uno spazio del tutto “virtuale” e, dunque, sfuggente.

In questo scenario è evidente come le piattaforme digitali sembrano sfidare il diritto del lavoro²⁴⁸ in materia di qualificazione del rapporto contrattuale, configurandosi come un “fattore di destrutturazione esogeno ai tradizionali indici giurisprudenziali”²⁴⁹. Si ripropone, pertanto, l'interrogativo sulla capacità delle categorie tradizionali di sussumere al loro interno prestazioni di lavoro dai tratti ibridi che si collocano “in un indistinto arcipelago di attività non giuridicamente aggettivate”²⁵⁰.

Consapevole della difficoltà di inquadrare correttamente i rapporti propri di questa nuova forma di organizzazione economica, il legislatore è ritornato sull'art. 2 e, seguendo una logica ampliativa, ha previsto l'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai casi in cui “le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”²⁵¹. L'intento del legislatore, tuttavia, non ha sortito effetti positivi, anzi ha reso il quadro normativo ancora più confuso. Difatti la disposizione dell'art. 2 deve essere letta in combinato disposto con il Capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 (di seguito anche solo “Capo V-bis”), introdotto sempre con l. n. 128/2019 che prevede disposizioni per la “tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”.

²⁴⁷ P. Albi, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, in *MGL*, 2020, numero straordinario, p. 12; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, 2016, 4, p. 748; A. Perulli, *L'idea di diritto del lavoro oggi*, in *LD*, 2016, p. 20 e ss.

²⁴⁸ Si v. E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 5, 2, 2019, p. 62.

²⁴⁹ F. Bano, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *LD*, 2019, 1, p. 134.

²⁵⁰ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, *op. cit.*, p. 115.

²⁵¹ Tale disposizione è stata considerata del tutto superflua da A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *op. cit.*, p. 55. L'A. ritiene che non sussiste “alcun motivo per ritenere esclusa la funzione organizzativa delle modalità di esecuzione della prestazione da parte di una piattaforma digitale nella sua funzione di strumento tecnologico impiegato dal committente. Essendo del tutto indifferente il mezzo tecnico con cui si attua l'etero-organizzazione, qualunque dispositivo in grado di realizzare l'effetto previsto dall'art. 2, co. 1, è idoneo a integrare gli estremi della fattispecie”.

Prima di analizzare le disposizioni previste dalla novella introdotta dal legislatore sorgono spontanee delle considerazioni preliminari.

Nel dettaglio, leggendo il Capo *V-bis*, l'interprete sarebbe indotto a ritenere che le disposizioni ivi contenute si applichino a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali. In realtà tale normativa presenta dei limiti quanto al suo ambito di applicazione in senso soggettivo. L'art. 47-*bis* dispone che le nuove previsioni si applichino solo a coloro che “svolgono 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”.

Tale circostanza evidenzia pertanto come il legislatore non abbia considerato il variegato mondo delle piattaforme digitali contribuendo, in tal mondo, a rendere ancora più invisibili e senza tutele i lavoratori che erogano la loro attività di lavoro esclusivamente nel mercato del lavoro virtuale.

A questo forte limite della normativa in questione se ne aggiunge un altro di natura oggettiva riguardante la contraddizione sistematica che si origina dalla lettura combinata dell'art. 47-*bis*, laddove si fornisce una nozione di piattaforma digitale, con l'art. 2, co. 1. Tale lettura, come si vedrà nel dettaglio, mostra la totale a-sistematicità dell'intervento legislativo in questione, portando la dottrina a definire il Capo *V-bis* come “un piccolo rompicapo normativo”²⁵².

Partendo dall'*incipit* dell'art. 47-*bis* si legge che “fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1” le disposizioni del Capo *V-bis* stabiliscono alcune tutele minime per le prestazioni di lavoro rese dai *riders*²⁵³. Si deduce, pertanto, che tale normativa non si applica ai *riders* qualificati come subordinati *ex art.* 2094 c.c. o *ex art.* 2, co. 1 come collaborati etero-organizzati. Di conseguenza i destinatari della disposizione in commento dovrebbero essere i *riders* autonomi ovvero quelli qualificati ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c. o *ex art.* 2222 c.c.

²⁵² A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *op. cit.*, p. 20.

²⁵³ Volendo riassumere sinteticamente le tutele previste dal Capo *V bis* queste riguardano: i criteri di determinazione del compenso, la tutela antidiscriminatoria, l'applicazione del codice della *privacy*, la copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali e il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro; a queste, inoltre, si aggiunge la tutela della libertà e dignità del lavoratore.

Il condizionale, tuttavia, è d'obbligo perché, se l'intenzione del legislatore di garantire una tutela di base per i *riders* "autonomi" è lodevole, nei fatti questa risulta difficilmente realizzabile laddove l'art. 47-*bis* definisce le piattaforme digitali come "i programmi e le procedure informatiche utilizzati *dal committente* che, indipendentemente dal luogo di stabilimento²⁵⁴, sono strumentali alle attività di consegna di beni, *fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*".

Tale nozione si pone in contrasto con quanto definito dall'art. 2, co. 1. Difatti, se l'art. 47-*bis* prevede che le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano determinate dalla piattaforma, le attività di lavoro dovrebbero essere qualificate non come attività di lavoro autonomo, ma piuttosto come collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, co.1*, laddove si prevede che queste siano "rapporti di collaborazione prevalentemente personali, continuativi e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente", alle quali si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche nel caso in cui le stesse siano organizzate mediante piattaforme digitali.

La qualificazione contrattuale come collaboratori etero-organizzati, piuttosto che lavoratori autonomi, determina esiti differenti; sicché, se i *riders* venissero qualificati come lavoratori etero-organizzati, a questi si dovrebbe applicare l'intera disciplina dello statuto protettivo del rapporto di lavoro subordinato. Diversamente, qualora gli stessi fossero qualificati come lavoratori autonomi *ex art. 47-bis*, dovrebbero essere riconosciute loro solo le tutele stabilite dal Capo V-*bis*.

A questo si aggiunge l'impossibilità di qualificare come prestazioni di lavoro autonomo quelle rese in presenza del potere unilaterale del committente di determinare le modalità esecutive e organizzative della prestazione.

Si è tentato, pertanto, di fornire una possibile soluzione interpretativa alla contraddizione di sistema originatasi che, oltre a sovrapporre due fattispecie, rende inapplicabile la disposizione a lavoratori qualificati come autonomi.

La dottrina anche in questo caso si è divisa. Secondo un orientamento minoritario, l'art. 47-*bis* non dovrebbe esser letto come una disposizione che introduce una nuova

²⁵⁴ Su tale profilo si v. D. Garofalo, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *LG*, 2020, 1, p. 7.

fattispecie contrattuale in quanto “l’intento del legislatore è quello di collegare tutele minimali non ad una fattispecie negoziale ma ad un modo di lavorare considerato denotativo di una particolare condizione di debolezza socio-economica”²⁵⁵. Tale tesi ricostruttiva non è da tutti condivisa in quanto sembra riportare alla mente la *querelle* tra “norma di fattispecie” e “norma di disciplina” laddove si evidenzia che l’art. 47-bis “individua un distinto centro di imputazione di effetti giuridici e, come tale, non può applicarsi *ex se* ma richiede comunque il verificarsi della fattispecie”²⁵⁶.

Secondo un altro orientamento la norma che definisce le piattaforme digitali non ha alcuna rilevanza sotto il profilo qualificatorio essendo “unicamente volta a superare l’eventuale auto-qualificazione della piattaforma in termini di mera intermediazione tra domanda e offerta di servizi”²⁵⁷. Anche questa ricostruzione non è stata ampiamente condivisa. Si evidenzia, difatti, come non si possa negare la valenza qualificatoria della disposizione *de qua* laddove, nel definire le piattaforme digitali “come i programmi e le procedure che determinano le modalità esecutive della prestazione, oltre che la fissazione del compenso”, introduce “un elemento tipologico del tutto coincidente con quello previsto dall’art. 2, co. 1”²⁵⁸, condizionandone, *de relato*, la qualificazione del rapporto di lavoro. L’orientamento di segno contrario, a tal proposito, sottolinea l’inutilità di una norma volta unicamente a superare l’auto-qualificazione della piattaforma in termini di mera intermediaria. In tal senso si ribadisce che, a prescindere da un’eventuale auto-qualificazione, contano le concrete modalità di organizzazione e di gestione con cui la piattaforma si rapporta ai prestatori. Ne consegue che, se la stessa esercita un potere direttivo piuttosto che un potere di etero-organizzazione, questa, a prescindere dall’auto-qualificazione che si è data, verrà qualificata come datore di lavoro nel primo caso o come committente nel secondo. Sostanzialmente nulla di diverso rispetto a quanto “accade

²⁵⁵ O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, op. cit., p. 32.

²⁵⁶ C. De Marco, A. Garilli, *L’enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, op. cit., p. 24.

²⁵⁷ P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel “decreto crisi”*, in *Guida del lavoro*, 2019, n. 47, p. 3

²⁵⁸ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., p. 56.

relativamente alla corrispondenza del *nomen iuris* di un contratto alle condizioni effettuali di esecuzione del rapporto”²⁵⁹.

Per superare il nodo interpretativo che si è venuto a creare è intervenuto il Ministero del lavoro con una circolare in cui viene chiarito che l’art. 47-*bis* ha natura residuale rispetto all’art. 2, co. 1, e si contraddistingue da quest’ultimo per lo svolgimento di “una prestazione di carattere occasionale, ossia priva del carattere della continuità richiesto dall’art. 2 come necessario requisito per integrare la fattispecie dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente”²⁶⁰.

Tuttavia è stato sottolineato come anche tale soluzione risulti fallace sotto più profili. In primo luogo il requisito della occasionalità della prestazione è in contrasto con l’art. 47-*ter* il quale, al co. 2, prevede che, in caso di violazione di quanto previsto al co. 1, ovvero per omessa stipulazione del contratto di lavoro in forma scritta, sia corrisposta al lavoratore “un’indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell’ultimo anno [...]”²⁶¹.

In secondo luogo, se l’art. 47-*bis* si applica al di fuori dei casi di cui al co. 1 e in presenza di prestazioni di lavoro a carattere non continuativo significa che gli unici destinatari della disposizione possono essere lavoratori qualificati come autonomi ai sensi dell’art. 2222 c.c. che rappresenta l’unica tipologia contrattuale prevista dal nostro ordinamento avente ad oggetto una prestazione autonoma non continuativa. Una simile conclusione si scontra, però, con la definizione fornita dalla disposizione in esame di piattaforme digitali. Difatti non è configurabile un’ipotesi di contratto d’opera in cui sia il committente a predisporre unilateralmente sia le modalità esecutive della prestazione, sia la fissazione del

²⁵⁹ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., p. 57. In tal senso si esprime anche la giurisprudenza laddove evidenzia che “ai fini della determinazione della natura autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro, la formale qualificazione operata dalle parti in sede di conclusione del contratto individuale, seppur rilevante, non è determinante, posto che le parti, pur volendo attuare un rapporto di lavoro subordinato, potrebbero avere simulatamente dichiarato di volere un rapporto autonomo al fine di eludere la disciplina legale in materia”. Si v. Cass. 1° marzo 2018, n. 4884 in Banca dati *One Legale*; Cass. 8 aprile 2015, n. 7024 in Banca dati *One Legale*.

²⁶⁰ Circolare Ministero del lavoro 19 novembre 2020, n. 17 reperibile al seguente indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/Circolare-17-del19112020-tutele-lavoro-ciclofattorini.pdf>.

²⁶¹ In tal senso si v. P. Tosi, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *LDE*, 2020, 1, 7, nt. 8; C. De Marco, A. Garilli, *L’enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, op. cit., p. 25.

compenso. Ne discende che la normativa prevista dal Capo *V-bis* non potrebbe essere applicata né ai lavoratori *ex art.* 409, n. 3, c.p.c.²⁶², né a quelli *ex art.* 2222 c.c. in quanto entrambe le fattispecie sono incompatibili con una determinazione unilaterale delle modalità esecutive dell'attività di lavoro da parte del committente.

Per le ragioni su esposte, secondo un ulteriore orientamento dottrinale²⁶³, l'unica interpretazione possibile dell'art. 47-*bis*, rispettosa dei vincoli di sistema, consisterebbe nel ritenere applicabile il Capo *V-bis* solo nelle ipotesi in cui non si possa estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai sensi del co. 1, dell'art. 2, per l'intervento derogatorio ad opera della contrattazione collettiva *ex art.* 2, co. 2. Pertanto, in tal modo, l'art. 47-*bis* porrebbe un limite all'attività della contrattazione collettiva ovvero quello di garantire livelli minimi di tutela. Il riflesso di questa ricostruzione contempla che la disposizione in esame avrebbe come destinatari solo i lavoratori etero-organizzati, ai quali, tuttavia, non si applicherebbe il co. 1.

L'intervento del legislatore dimostra una portata meno dirompente rispetto a quanto ipotizzato in merito alla predisposizione di un nucleo minimo di tutele anche per i lavoratori autonomi non occasionali. Risultati più mirati potevano essere raggiunti modificando la nozione di piattaforma con l'eliminazione dell'inciso che vede nella determinazione delle modalità esecutive della prestazione una prerogativa unilaterale del committente. Si ipotizza, quindi, che lo stesso legislatore abbia voluto rivolgersi

²⁶² Rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative si segnala la modifica intervenuta sull'art. 409, n. 3, c.p.c., ad opera dell'art. 15 della legge n. 81/2017, ai sensi della quale c'è coordinamento quando "nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa". Rispetto alle diverse interpretazioni susseguite in merito al coordinamento si segnala un primo orientamento per il quale il potere di coordinamento è un potere unilaterale del committente diverso dal potere direttivo si v. M. Persiani, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, *op. cit.*, p. 1257 e ss.; M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, 1998, 4-5, I, p. 210. Per un secondo orientamento la differenza con il potere direttivo è di tipo qualitativo difatti il coordinamento dovrebbe essere inteso come auto-coordinamento del collaboratore rispetto al committente. In tal senso si cfr. M. Pedrazzoli, *Prestazione d'opera e parasubordinazione. Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *RIDL*, 1984, 3, I, p. 506. Infine per un terzo orientamento il coordinamento non si configurerebbe come un potere unilaterale ma piuttosto come il risultato di un'attività consensuale svolta di comune accordo tra le parti. Interpretazione confermata dall'art. 15, della legge n. 81/2017. Sul punto si v. A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP C.S.D.L.E.* "Massimo D'Antona", It., n. 272/2015, p. 44; L. Nogler, *op. cit.*, p. 63; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in *WP C.S.D.L.E.* "Massimo D'Antona", It., n. 266/2015, p. 19.

²⁶³ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *op. cit.*, p. 61.

esclusivamente ai lavoratori etero-organizzati riservando loro l'ampia tutela prevista dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato *ex art. 2, co.1*, relegando l'ipotesi *ex art. 2, co. 2* alle sole collaborazioni etero-organizzate disciplinate diversamente dalla contrattazione collettiva.

È evidente, pertanto, che il sistema di tutele previsto dal nostro ordinamento presenti una natura binaria e sia ancora lontano dal predisporre alcune in chiave universale che tengano conto del variegato mondo dei lavoratori delle piattaforme. Si è visto come il legislatore si sia concentrato, a fronte della poliedricità delle tipologie professionali del mondo digitale, solo su un tipo di lavoratore, ovvero il *rider*, mostrando tutte le difficoltà incontrate nel definire un apparato normativo logico e coerente. Questa lacunosità della normativa, foriera di disorientamento e spaesamento, è stata avvertita di riflesso dalla stessa giurisprudenza che, come vedremo nel paragrafo successivo, in merito alla qualificazione contrattuale dei *riders* si è espressa con pronunce spesso contrastanti.

5. Gli orientamenti della giurisprudenza

Le contrastanti pronunce della giurisprudenza in materia di qualificazione del rapporto contrattuale dei *riders* sembrano confermare le difficoltà riscontrate dagli interpreti nel districarsi tra le fattispecie contrattuali, tra cui spiccano le collaborazioni etero-organizzate. Come si vedrà, i giudici, se in un primo momento non hanno riscontrato alcun elemento tipico della subordinazione nel rapporto di lavoro dei ciclofattorini, successivamente hanno cambiato orientamento riconoscendo gli indici propri della subordinazione o dell'etero-organizzazione.

Le prime pronunce che si sono occupate del caso dei *riders* hanno avuto un importante riflesso anche mediatico in quanto hanno negato la natura subordinata del rapporto di lavoro dei ciclofattorini.

Nel dettaglio la prima pronuncia è quella emessa nel 2018 dal Tribunale di Torino²⁶⁴, il quale era stato investito della questione concernente la corretta qualificazione dei rapporti

²⁶⁴ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778. Numerosi sono i commenti in dottrina si v. M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, p. 673 e ss.; G. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *LG*, 2018, 7, p. 726 e ss.; E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e*

contrattuali intercorrenti tra i lavoratori e *Foodora*, nota piattaforma operante nel settore del *food-delivery*. La controversia pertanto aveva ad oggetto la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti e, solo in subordine, veniva chiesto ai giudici di applicare l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Nel caso concreto i *riders* erano stati assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei quali veniva dato atto come il lavoratore agisse in totale autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione e, dunque, senza essere sottoposto ad alcun potere gerarchico o disciplinare, né a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti del committente. Chiarito ciò il Tribunale considerava le concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro evidenziando come la formale qualificazione operata dalle parti non fosse determinante ai fini della qualificazione contrattuale.

Il contratto di lavoro sottoscritto dalle parti era preceduto dalla compilazione da parte dei ciclofattorini di un formulario presente sul sito della piattaforma. A seguito di questa compilazione i *riders* venivano convocati presso gli uffici di Torino, dove veniva loro spiegato che l'attività presupponeva il possesso di una bicicletta e la disponibilità di uno *smartphone*. Solo in un secondo momento veniva sottoscritto il contratto di collaborazione coordinata e continuativa dietro pagamento di una caparra di 50 euro a garanzia dei dispositivi di sicurezza e dell'attrezzatura per il trasporto di cibo che venivano consegnati dall'azienda al ciclofattorino.

Il contratto prevedeva la libertà del lavoratore di candidarsi o meno per una specifica corsa in base alle proprie necessità ed esigenze di vita. Era previsto che il lavoratore effettuasse la prestazione con una propria bicicletta ed in totale autonomia senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione fatto salvo, tuttavia, il necessario coordinamento con l'attività dell'azienda.

I punti maggiormente critici, che hanno portato i commentatori della sentenza a non ravvedere una reale autonomia dei lavoratori, attengono alle modalità di gestione del rapporto di lavoro. A tal proposito si legge nella sentenza che il lavoratore, una volta candidatosi per una corsa, doveva effettuare la consegna entro 30 minuti dall'orario

ritorno. *Un commento alla sentenza foodora*, in *Labor*, 2018, p. 609 e ss.; V. Ferrante, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *DRI*, 2018, p. 1196 e ss.; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, 1, p. 2 e ss.; M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *ADL*, 2018, 1, p. 1227 e ss.

previsto per il ritiro del cibo. Tale termine veniva indicato tassativamente dalla piattaforma, che stabiliva a carico del lavoratore una penale di 15 euro nel caso in cui non fosse rispettato il suddetto termine.

La gestione del rapporto, pertanto, era affidata ad una piattaforma multimediale denominata “*Shyftplan*” e ad un applicativo per *smartphone* (inizialmente “*Urban Ninja*”, poi “*Hurrier*”). È importante sottolineare come le istruzioni per l’uso di tali dispositivi venivano fornite unicamente da “*Foodora*” che, tra l’altro, provvedeva alla pubblicazione settimanale degli “*slot*”, indicando anche il numero necessario di *riders* per coprire i turni. Solo successivamente i lavoratori erano liberi di fornire la propria disponibilità per i vari *slot*. Dopo aver raccolto le disponibilità di tutti i ciclofattorini, il responsabile della flotta confermava attraverso “*Shyftplan*” l’assegnazione dei vari turni ai singoli *riders*, i quali, ricevuta la conferma, dovevano recarsi all’orario di inizio del turno in una delle tre zone predefinite dall’azienda, accendere l’applicativo “*Hurrier*” inserendo le proprie credenziali per effettuare l’accesso e avviare la geolocalizzazione. Dopo aver svolto queste attività propedeutiche il ciclofattorino riceveva sull’*app* la notifica dell’ordine con l’indirizzo del ristorante presso cui doveva recarsi con la propria bicicletta, prendere i prodotti in consegna dopo averne controllato la corrispondenza con l’ordine e, infine, comunicare attraverso il comando sull’*app* l’esito positivo della verifica. A quel punto il ciclofattorino provvedeva a consegnare il cibo al cliente il cui indirizzo gli era stato fornito tramite l’*app*.

Nonostante le descritte modalità di gestione del rapporto di lavoro evidenzino una marcata soggezione del lavoratore alle logiche algoritmiche e, dunque, una fittizia libertà dello stesso di accettare o meno la consegna, il giudice torinese ha ritenuto non sussistente un rapporto di lavoro subordinato non rinvenendone gli estremi, dando rilevanza all’accordo tra le parti, piuttosto che alle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro. Secondo il giudice, infatti, nel caso di specie l’elemento dirimente per escludere la subordinazione era da ravvisare nell’assenza sia dell’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa da parte dei ricorrenti, sia dell’obbligo di riceverla da parte del datore di lavoro. Ciò determinava da parte di quest’ultimo l’impossibilità dell’esercizio del potere direttivo e organizzativo. Inoltre il giudice, seguendo un precedente orientamento, sottolineava come la non obbligatorietà della prestazione lavorativa escludesse a valle la subordinazione perché «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»²⁶⁵. Per tali ragioni, secondo il giudice, l'attività del gestore della piattaforma poteva essere al più qualificata come una forma di coordinamento rispetto alle esigenze aziendali. Si evidenziava in tal senso che la verifica della presenza dei *riders* nelle zone di partenza e l'attivazione del loro profilo sull'*app* era funzionale unicamente a coordinare l'attività e dunque a conoscere il numero di *riders* effettivamente disponibili in quel momento, considerando che molti di questi, anche dopo l'inserimento nel turno, non si presentavano, senza alcuna comunicazione preventiva all'azienda. Le stesse telefonate di sollecito durante l'effettuazione delle consegne sono state considerate dal giudice come attività rientranti nelle esigenze di coordinamento, non rappresentando l'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. Anche rispetto all'eventuale sottoposizione al potere disciplinare il giudice si è espresso in termini negativi ritenendo la sussistenza di una classifica premiale un elemento non integrante una sanzione disciplinare.

Per quel che attiene, invece, alla richiesta in via subordinata invocata dalle parti di applicare l'art. 2, il Tribunale ha dato l'impressione di far propria la tesi della natura apparente della norma ritenendola incapace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro²⁶⁶. In tal senso il giudice torinese ha sposato l'interpretazione restrittiva dell'art. 2 rispetto all'art. 2094 c.c. ritenendo necessario che “il lavoratore sia pur sempre sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro” non essendo sufficiente “che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro perché deve al contrario riguardare *anche* i tempi e il luogo di lavoro”²⁶⁷, circostanza questa non riscontrata dal giudice nel caso concreto in virtù della libertà del lavoratore di esercitare la scelta in merito alle modalità temporali in base alle proprie disponibilità.

²⁶⁵ Cass. Civ., 25 gennaio 1993, n. 811, in *Mass. Giur. Lav.*, 1993, 166; Cass. Civ., 10 luglio 1991, n. 7608, in Banca dati *One Legale*.

²⁶⁶ Si v. C. Spinelli, *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione*, in *RGL*, 2018, 2, p. 371 e ss.

²⁶⁷ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, p. 14 in Banca dati *One Legale*.

In senso conforme alla pronuncia torinese si è espresso il Tribunale di Milano, investito di una questione analoga²⁶⁸. Anche in questo caso nucleo del dibattito giuridico la qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro intercorrente tra un *rider* e una piattaforma di *food delivery*, tra i quali era stato sottoscritto un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Conformemente al ragionamento ricostruttivo del giudice torinese il Tribunale di Milano ha ritenuto non sussistente la sottoposizione del ciclofattorino al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'azienda, fondando la sua decisione sulla libertà assoluta riconosciuta al lavoratore di decidere, non solo i giorni e gli orari di lavoro, ma addirittura se lavorare *tout court*. A conferma dell'insussistenza della subordinazione sarebbero emersi ulteriori indici, tra cui l'utilizzo del mezzo proprio per eseguire la prestazione di lavoro; la corresponsione di un compenso variabile e parametrato al numero e alla tipologia di consegne effettuate e infine la non sottoposizione del *rider* al rispetto di rigidi vincoli temporali predisposti dalla società. Per tali ragioni il giudice milanese ha confermato la natura autonoma del rapporto di lavoro.

Le argomentazioni utilizzate in queste pronunce, però, si prestano ad alcune obiezioni. Si può evidenziare come la prima giurisprudenza, senza valutare con attenzione le concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative gestite dalla piattaforma attraverso sistemi algoritmici, "ha trascurato l'impatto socio-economico del fenomeno dei *riders* ed ha incentrato il problema della qualificazione attingendo ai tradizionali requisiti ed indici della subordinazione, negandone la sussistenza nei casi esaminati"²⁶⁹. Difatti entrambe le pronunce hanno desunto l'assenza del potere direttivo dalla presunta libertà riconosciuta ai *riders* di dare o meno la loro disponibilità per la consegna. Tuttavia deve segnalarsi come la libertà di accettare o meno l'incarico non possa essere l'unico elemento sul quale fondare l'esclusione della natura subordinata del rapporto di lavoro. A tal proposito si rammenta come il nostro ordinamento conosca una tipologia contrattuale di lavoro subordinato in cui sussiste la suddetta libertà ovvero il lavoro intermittente senza

²⁶⁸ Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in *RGL*, 2019, II, p. 82, nt. C. Spinelli, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*; E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *ADL*, 2019, p. 156 e ss.

²⁶⁹ C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *op. cit.*, p. 8.

obbligo di rispondere alla chiamata²⁷⁰. Inoltre la stessa Cassazione ha qualificato la libertà di dare o meno la propria disponibilità come un elemento esterno al rapporto di lavoro che, dunque, non incide sulla qualificazione dello stesso. Altra critica alle sentenze menzionate è il non aver accertato se effettivamente il rapporto dei ciclofattorini potesse essere qualificato come una collaborazione coordinata e continuativa e dunque se i *riders* avessero organizzato autonomamente la propria attività oppure, come nella collaborazione etero-organizzata, le modalità di organizzazione fossero state stabilite unilateralmente dal committente²⁷¹. Questa analisi non è stata compiuta in quanto i giudici, come già rilevato, hanno ritenuto l'art. 2 una norma apparente²⁷².

A cambiare rotta è la pronuncia della Corte d'Appello di Torino²⁷³ resa a seguito dell'impugnazione, avvenuta ad opera dei *riders*, della sentenza di prime cure che aveva escluso la subordinazione. Gli appellanti hanno evidenziato come il giudice di primo grado si fosse limitato ai contratti di collaborazione sottoscritti tra le parti, senza indagare la loro reale volontà che, anche alla luce degli elementi probatori emersi nel giudizio, risultava contraddittoria in merito alla natura autonoma della collaborazione. In tal senso evidenziavano come il giudice non avesse verificato la piena corrispondenza tra quanto dichiarato nel contratto e le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da cui poteva evincersi la sostanziale sottoposizione dei *riders* al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro. Infine veniva criticata l'interpretazione estremamente restrittiva data dal giudice torinese dell'art. 2.

La decisione della Corte d'Appello rispetto al giudizio di primo grado ha confermato soltanto l'insussistenza della subordinazione, ritenendo nel merito che il rapporto dei *riders* non potesse essere qualificato come un rapporto di lavoro subordinato in virtù della

²⁷⁰ G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, 2019, I, p. 3 e ss.; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, 5, 1, p. 85 e ss.

²⁷¹ E. Raimondi, *op. cit.*, p. 78.

²⁷² La decisione condivide la ricostruzione espressa da P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, *op. cit.*, p. 1117.

²⁷³ Corte appello Torino 4 febbraio 2019, n. 26 *ex multis*, in *RIDL*, 2019, II, p. 340 con nt. M. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato si fa strada... sulle ruote del riders di Foodora*, *op. cit.*, e R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, *op. cit.*, p. 358; P. Tullini, *Le collaborazioni eteroorganizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1, p. 1 e ss.; U. Carabelli, C. Spinelli, *La corte d'appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, 2019, 1, p. 91 e ss.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, *op. cit.*, p. 8; M. Novella, *op. cit.*, p. 83 e ss.

libertà loro riconosciuta di dare la propria disponibilità per i vari turni offerti dalla società. I ciclofattorini ricorrendo alle funzioni di “*swap*” (funzione di revoca) e “*no show*” (mancata presentazione) possono non prestare servizio anche nei turni per i quali sia stata già accettata la loro disponibilità, revocando la stessa o non presentandosi. Dunque è a discrezione del lavoratore stesso decidere se lavorare o meno senza la necessità di una giustificazione o dell’obbligo di trovare un sostituto. Pertanto, venendo a mancare l’obbligatorietà della prestazione, non poteva qualificarsi il rapporto come un rapporto di lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.* Nel dettaglio la Corte non condivideva l’orientamento espresso dalla Suprema Corte in merito alla qualificazione del rapporto degli addetti al ricevimento delle giocate presso le agenzie ippiche e le sale scommesse²⁷⁴. In tal caso la Cassazione aveva ritenuto la sussistenza del vincolo della subordinazione anche se il lavoratore era libero di accettare o meno l’offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro senza necessità di giustificarsi in quanto tali elementi erano stati considerati dalla Suprema Corte come non attinenti al contenuto del rapporto di lavoro, e dunque alla sua natura, rappresentando un elemento a questo esterno dal punto di vista sia logico che temporale e avente una valenza solo sulla costituzione e sulla durata del rapporto di lavoro.

La Corte d’Appello, discostandosi da tale orientamento, in primo luogo evidenziava il diverso contesto di riferimento nel caso di specie ovvero le piattaforme digitali rispetto a quello oggetto della sentenza della Cassazione. In secondo luogo non condivideva la sentenza della Suprema Corte nella parte in cui questa riteneva che la libertà di presentarsi o meno ad eseguire la prestazione fosse un elemento esterno al contenuto del rapporto di lavoro. In tal modo, difatti, non si terrebbe conto del contenuto dell’obbligazione gravante sul lavoratore *ex art. 2094 c.c.* che espressamente fa riferimento alla prestazione del proprio lavoro.

Per quanto attiene, invece, all’applicazione dell’art. 2, la Corte ha censurato la decisione del primo grado, evidenziando come per un organo giudicante non sia possibile affermare che una norma non abbia un contenuto precettivo anche se la stessa si presenti di difficile interpretazione. E, proprio in virtù del compito interpretativo che spetta al giudice al fine di valutare se sia possibile sussumere la fattispecie concreta in quella astratta, la Corte

²⁷⁴ Cass. Civ., 13 febbraio 2018, n. 3457 in Banca dati *One Legale*.

individuava nell'art. 2 un "*tertium genus*" che si veniva a porre tra la categoria della subordinazione e quella della collaborazione *ex art. 409, n. 3 c.p.c.* In tal modo si assicuravano tutele anche alle nuove fattispecie di lavoro che sempre più si stanno sviluppando a seguito della evoluzione delle tecnologie. Il giudice d'appello, pertanto, distingueva il concetto di etero-direzione da quello di etero-organizzazione mettendo in evidenza come quest'ultimo non sconfini nel potere gerarchico o disciplinare ma piuttosto configuri una collaborazione in cui è "ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione)" ponendosi come una fattispecie diversa dalla coordinazione *ex art. 409 n. 3, c.p.c.* in quanto è il committente a determinare le modalità dell'attività del collaboratore.

Alla luce di quanto affermato l'esercizio del potere direttivo continuerebbe a porsi come criterio identificativo utilizzato dalla giurisprudenza per qualificare una prestazione come rapporto di lavoro subordinato. Difatti l'etero-organizzazione funge da veicolo per poter estendere la disciplina e dunque gli effetti dello statuto protettivo ad una fattispecie quale le collaborazioni etero-organizzate che restano, però, collaborazioni autonome.

Altro elemento su cui la Corte ha posto l'attenzione per valutare l'applicazione dell'art. 2, co. 1, è la "continuatività" della prestazione lavorativa. A tal proposito il Collegio ha ritenuto di valutare la sussistenza di tale carattere "in senso ampio tenuto conto della funzione di tutela della norma e della peculiarità (e continua evoluzione) dei rapporti che è chiamata a disciplinare". Tuttavia la dottrina ha evidenziato come la Corte abbia, in tal modo, accolto una nozione di continuatività non tecnico-giuridica, in quanto "riferita al perdurare nel tempo del vincolo in vista della soddisfazione di interessi durevoli", ma a tecnica perché "riferita al protrarsi di fatto dell'attività del prestatore nel tempo o alla sua reiterazione in virtù di un medesimo o differenti vincoli giuridici"²⁷⁵.

Il giudice d'appello, perciò, tenuto conto delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei ricorrenti, ha accolto la domanda avanzata dagli stessi in subordine ritendendo il rapporto di lavoro una collaborazione etero-organizzata, in quanto le

²⁷⁵ M.T. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, *op. cit.*, p. 353.

modalità di esecuzione erano organizzate dalla società quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro.

La Corte ha, dunque, sposato la tesi che ravvede nell'art. 2, co. 1, un segmento dell'ampia categoria dell'autonomia, in cui il coordinamento delle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro "assume contorni più pregnanti rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, e tali da accentuare la condizione di debolezza economica del soggetto fino al punto da applicargli la disciplina riservata al lavoro subordinato"²⁷⁶. Tuttavia, la Corte non ha ritenuto praticabile un'estensione generalizzata dello statuto della subordinazione, ma ha optato per un'applicazione selettiva delle disposizioni per essa approntate. Nel dettaglio sono state estese le norme riguardanti la sicurezza e l'igiene, la retribuzione diretta e differita, i limiti di orario, le ferie e la previdenza ma non le norme sul licenziamento.

Alla luce di quanto riportato, si può notare come sia proprio la qualificazione della disposizione data dalla Corte come terzo genere ad aver indotto parte della dottrina a ritenere necessaria una rivisitazione delle categorie tradizionali partendo dalla nozione classica di subordinazione *ex art. 2094 c.c.* per arrivare alla disciplina del lavoro autonomo rendendo possibile così l'estensione di alcune tutele fondamentali a tutte quelle ipotesi in cui il lavoratore versi in uno stato di effettivo squilibrio contrattuale nei confronti del committente²⁷⁷.

Tuttavia, la tesi del *tertium genus* è stata smentita dalla giurisprudenza di legittimità con la nota sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663²⁷⁸. Con essa, infatti, la Suprema Corte ha preso posizione rispetto al dibattito dottrinario in merito alla natura dell'art. 2, co. 1.

²⁷⁶ C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *op. cit.*, p. 10.

²⁷⁷ In tal senso si v. M. V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *LLI*, 2020, 6, 2, p. 14.

²⁷⁸ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 in Banca dati *One Legale*. Molti sono gli autori che si sono occupati di tale pronuncia. Sul punto si v. M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *GI*, 2020, 7, p. 1801 e ss.; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni eteroorganizzate*, *op. cit.*, p. 146 e ss.; G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *LDE*, 2020, 1, p. 2 e ss.; M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *GI*, 2020, 7, p. 1806 e ss.; R. Romei, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, 1, p. 89 e ss.; G. A. Recchia, *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eteroorganizzata*, in *LG*, 2020, 3, p. 239 e ss.; M. Faioli, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy. I ciclofattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, in *RGL*, 2020, 2, p. 252 e ss.; V. Maio, *I*

In *primis* ha confermato l'orientamento della Corte d'Appello torinese non accogliendo la tesi che qualificava l'art. 2, co. 1, come una norma apparente. Sul punto la Cassazione ha evidenziato come “i concetti giuridici, in specie se direttamente promananti dalle norme, sono convenzionali, per cui se il legislatore ne introduce di nuovi l'interprete non può che aggiornare l'esegesi a partire da essi”²⁷⁹.

In secondo luogo la Cassazione ha accolto l'orientamento dottrinale che ha qualificato la disposizione sulle collaborazioni etero-organizzate come norma di disciplina. In tal senso la Corte ha osservato come il legislatore consapevole della complessità e della poliedricità delle nuove forme di lavoro e, di riflesso, della difficoltà di ricondurle ad un'unica tipologia si è limitato a identificare alcuni indici fattuali particolarmente significativi (personalità, continuità ed etero-organizzazione) in presenza dei quali si giustifica l'applicazione dello statuto della subordinazione, esonerando, così, i giudici da ogni ulteriore indagine laddove ravvisino la concorrenza di tali elementi. Ne deriva che “non ha decisivo senso interrogarsi su se tali forme di collaborazione [...] siano collocabili nel campo della subordinazione, ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina”²⁸⁰.

In tale prospettiva la Suprema Corte ha evidenziato come la disposizione dell'art. 2, co. 1, si spieghi in un'ottica preventiva e rimediabile.

In chiave preventiva il legislatore, al fine di scoraggiare il ricorso a schemi contrattuali abusivi, ha definito degli elementi ritenuti sintomatici a svelare eventuali fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. Nell'ottica rimediabile²⁸¹, invece, si impone, quando l'etero-organizzazione è marcata al punto tale da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore subordinato, l'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. In tal modo si tutelano quei «prestatori evidentemente ritenuti in condizione

riders nella “terra di mezzo”, tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie, in *GI*, 2020, 7, p. 1797 e ss.; F. D'Addio, *La qualificazione giuridica e la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate*, in *GI*, 2020, 7, p. 1814 e ss.

²⁷⁹ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto n. 17.

²⁸⁰ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto n. 25.

²⁸¹ M. N. Bettini – G. I. Vigliotti, *La Cassazione sul lavoro dei riders: una “terra di mezzo” in cerca di maggiori tutele*, in *MGL*, 2020, numero speciale, p. 45.

di “debolezza” economica, operanti in una “zona grigia” tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea»²⁸².

La Cassazione poi ha esaminato l’interpretazione restrittiva data dalla Corte torinese in merito all’etero-organizzazione come potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione e dunque di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro. In senso contrario, e ampliativo, la Suprema Corte ha sottolineato che il riferimento ai luoghi e ai tempi di lavoro esprime solo “una” delle possibili estrinsecazioni del potere di etero-organizzazione evidenziando come il termine “anche” assuma un valore puramente esemplificativo. A conferma di ciò vi è il successivo intervento legislativo che ha espunto definitivamente tale inciso confermando, nell’attuale contesto lavorativo, la perdita di centralità delle modalità spazio-temporali quali fattori discretivi nella qualificazione del rapporto di lavoro tra l’area dell’autonomia e quella della subordinazione.

Ciò chiarito, la Cassazione, pur giungendo ai medesimi risultati ermeneutici della Corte territoriale, non ha ritenuto necessario inquadrare la fattispecie litigiosa in un “*tertium genus*” e dunque selezionare la disciplina ad essa applicabile. In tal senso la Cassazione ha ribadito che con l’art. 2, co. 1, non si è provveduto a creare una nuova fattispecie qualificando, pertanto, la disposizione come una norma di disciplina a cui si applica – al verificarsi dei requisiti prescritti dalla norma – l’intero insieme delle tutele del lavoro subordinato e dunque anche la disciplina sui licenziamenti²⁸³. Del resto ha sottolineato come la norma non contenga alcun criterio idoneo a fungere da selezionatore della disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici. Ciò nonostante la Corte non ha escluso casi in cui “l’applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell’ambito dell’art. 2094 c.c.”²⁸⁴. All’opposto non si è escluso che, a fronte della domanda della parte interessata fondata sull’art. 2094 c.c., il giudice possa accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in base alle concrete modalità di

²⁸² Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto n. 27.

²⁸³ Sul punto cfr. P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, in *Lavoce.info*, 28 gennaio 2020; A. Pileggi, *La prima sentenza della cassazione sulle collaborazioni organizzate dal committente (Commento a Cass. 24 gennaio 2020 sui rider di Foodora)*, in “*Sentenze e commenti*” ISPER, febbraio 2020, n. 125.

²⁸⁴ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto n. 41.

svolgimento della prestazione lavorativa. Tale passaggio sembrerebbe lasciar trapelare un'inclinazione della Cassazione verso la subordinazione qualora i resistenti ne avessero proposto domanda.

Infine, a conclusione della disamina della pronuncia in esame, si rammenta che la Cassazione, dopo aver rigettato il terzo ed ultimo motivo con il quale la ricorrente evidenziava “il contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili” espresse dalla Corte territoriale, pur non avendo condiviso la ricostruzione operata dalla Corte d'Appello quanto alla riconduzione dell'art. 2, co. 1, a un *tertium genus* e, dunque, alla necessità di selezionare la disciplina applicabile, ha ritenuto il dispositivo della sentenza impugnata conforme a diritto.

Nei confronti della pronuncia dei giudici di legittimità sono stati posti una serie di rilievi critici da parte degli interpreti.

In primo luogo ciò che ha destato l'attenzione maggiore da parte della dottrina è la qualificazione della disposizione dell'art. 2, co. 1, come norma di disciplina evidenziando come tale operazione non abbia un senso logico, prima ancora che giuridico. Si è difatti osservato come “una norma privatistica delinea, per definizione, una fattispecie, cui ricollega determinati effetti in termini di disciplina applicabile”²⁸⁵ non essendoci, pertanto, “una fattispecie senza disciplina” né “una disciplina senza fattispecie che della prima altro non è se non il campo di applicazione”²⁸⁶. Per tale ragione non può essere negato che l'art. 2 «crei, comunque, una nuova fattispecie legale – quella, appunto, delle “collaborazioni organizzate” dal committente – che, pur non configurando un nuovo tipo (o sottotipo) contrattuale, costituisce un distinto centro di imputazione di effetti giuridici»²⁸⁷.

In secondo luogo ci sono diversi passaggi della sentenza che risultano oscuri e contraddittori. Si evidenzia, in tal senso, come la Cassazione, sebbene ritenga applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato non essendoci nella norma alcun

²⁸⁵ O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, p. 20.

²⁸⁶ O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, op. cit., pp. 21 e 22.

²⁸⁷ G. Proia, *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, op. cit., p. 20.

criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, tuttavia, nel passaggio successivo, come già visto *supra*, riconosce la possibilità che ci siano casi in cui la disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con la fattispecie da regolare.

Il ragionamento logico-giuridico seguito dalla Suprema Corte, dunque, è apparso vago e ambiguo e difatti la pronuncia in esame è stata considerata “come un arresto debole ed interlocutorio, che apre più questioni di quelle che intende risolvere”. Perciò, “i passaggi più significativi della pronuncia appaiono problematici e restano sospesi, mentre le tante questioni tecniche vengono accuratamente evitate, tanto nel loro profilo teorico, quanto dal punto di vista pratico”²⁸⁸.

5.1. Verso il riconoscimento della subordinazione?

L’orientamento della Cassazione è stato superato, senza essere contraddetto²⁸⁹, da una serie di sentenze²⁹⁰, tra cui emergono quelle del Tribunale di Palermo²⁹¹ e del Tribunale di Milano²⁹², che hanno aperto la strada per la qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* come subordinato.

Entrambe le sentenze hanno avuto il merito di fondare il proprio giudizio su un’attenta analisi delle modalità di esecuzione e gestione della prestazione lavorativa dei

²⁸⁸ A. Perulli, *Collaborazioni etero-organizzate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, *op. cit.*, p. 19.

²⁸⁹ Si rammenta che la Cassazione pur avendo qualificato i *riders* come collaboratori etero-organizzati *ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015*, aveva allo stesso tempo riconosciuto che non si potevano escludere ipotesi in cui, a fronte della domanda di parte interessata fondata sul parametro normativo *ex art. 2094 c.c.*, venisse accertata in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione.

²⁹⁰ Oltre al Tribunale di Palermo e di Milano, anche il Tribunale di Torino ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto di lavoro tra *Uber Italy s.r.l.* e i *riders*. Sul punto si v. Trib. di Torino, 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, 2, p. 232 e ss., con nota di C. De Marco, A. Garilli, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

²⁹¹ Trib. di Palermo 24 novembre 2020, n. 3570. *Ex multis* si v. F. Carinci, *Tribunale di Palermo 24/11/2020. L’ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *LDE*, 2021, 1, p. 3 e ss.; G. Cavallini, *Libertà apparente del riders vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l’opzione subordinazione*, in *Giustiziacivile.com*, 24 dicembre 2020; P. Albi, *La subordinazione algoritmica nell’impresa piattaforma*, in *RIDL*, 2020, 4, p. 826; V. Nuzzo, *Sulla subordinazione dei rider: un’innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *RIDL*, 2020, 4, p. 826; M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 6, 2, p. 63 e ss.

²⁹² Trib. di Milano 20 aprile 2022, n. 1018. Si v. A. Bellavista, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *LDE*, 2022, 2, p. 2 e ss.; A. Ingraio, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *LLI*, 2022, 8, 1, 2022, p. 59 e ss.; F. Rondina, *Il Tribunale di Milano torna sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders: la prestazione è eterodiretta dalla “piattaforma”*, in *Labor*, 30 ottobre 2022.

ciclofattorini, focalizzando l'attenzione sulla fase esecutiva del rapporto di lavoro. Tuttavia, leggendo attentamente le pronunce, è possibile rilevare un discrimine tra le stesse. Infatti, mentre la sentenza di Milano sembra aver ancorato la sussistenza della subordinazione al solo criterio della etero-direzione, il Tribunale di Palermo pare aver fatto ricorso anche alla "teoria della doppia alienità", non accolta, però, dalla giurisprudenza maggioritaria.

La pronuncia del Tribunale di Palermo ha l'indubbio merito di essere la prima sentenza in Italia ad aver qualificato come subordinata l'attività lavorativa dei *riders*.

Essa ha preso le mosse dal ricorso presentato da un ciclofattorino che aveva svolto attività di lavoro in forma continuativa in favore della società "*Foodinho*", conosciuta in Italia con il marchio "*Glovo*".

Per quel che interessa, ai fini della disamina circa la qualificazione contrattuale dei *riders*, verrà analizzata solo la richiesta elaborata dal ricorrente di accertamento in via principale del rapporto di lavoro subordinato o, in subordine, etero-organizzato *ex art. 2, co. 1*²⁹³.

Ricapitolando per sommi capi la ricostruzione dei fatti di causa operata dal ciclofattorino emergono dei dati rilevanti per la qualificazione del rapporto di lavoro nell'area della subordinazione. Il ricorrente evidenziava, ad esempio, come il modello organizzativo scelto dalla società non gli consentisse alcuna reale autonomia in merito alla scelta delle modalità di ritiro e di consegna dei prodotti così come della determinazione del compenso a lui spettante. Inoltre la formale libertà riconosciuta ai ciclofattorini era azzerata da un sistema di sanzioni e penalizzazioni atipiche previste dalla società in caso di mancato rispetto di quanto prescritto dal modello organizzativo.

²⁹³ Il ricorso del lavoratore presentava anche la richiesta di inquadramento nel V livello del *C.C.N.L.* logistica e trasporti, ovvero, in via subordine, al VI livello del *C.C.N.L.* Terziario, Distribuzione e Servizi. In più il lavoratore chiedeva la reintegra, ovvero il ripristino, del rapporto di lavoro e, dunque la riattivazione della connessione, ritenendo equiparati ad una misura di effetto analogo al licenziamento la ingiustificata disconnessione del suo *account* e il rifiuto di riconnessione.

Il Giudice, all'esito del giudizio, ha inquadrato in primo luogo il ciclofattorino nel VI livello del *C.C.N.L.* Terziario, Distribuzione e Servizi, in secondo luogo ha dichiarato inefficace il licenziamento oralmente intimato al ricorrente dalla società mediante il suo perdurante distacco dalla piattaforma e ha condannato la *Foodinho s.r.l.* a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro oltre al pagamento, in suo favore, di un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del *T.F.R.* che avrebbe dovuto percepire sino all'effettiva reintegrazione, oltre contributi previdenziali e assistenziali.

Da questo sintetico quadro ricostruttivo emergeva come i *riders* fossero a totale disposizione della società. Il lavoratore era costantemente monitorato dalla piattaforma attraverso un applicativo installato sul suo *smartphone* che rendeva possibile così un controllo penetrante dell'attività lavorativa. Tra gli aspetti di maggiore interesse si evidenziava che l'applicativo avesse il potere sia di geolocalizzare il cicofattorino sia di inibire l'accesso alla sessione di lavoro nel caso in cui il *rider* avesse la carica della batteria inferiore al 20%. Inoltre i cicofattorini non erano liberi di prenotare i turni di lavoro in quanto, sulla base di un "giudizio di produttività"²⁹⁴, veniva loro riconosciuto di accedere soltanto alle fasce orarie che non fossero già state prenotate da colleghi in possesso di un punteggio di produttività maggiore, ai quali veniva riconosciuto un accesso prioritario al calendario. È evidente, pertanto, come la piattaforma esercitasse un potere sanzionatorio rispetto ai *riders* che non si adeguavano al modello lavorativo imposto dalla società, prevedendo, in caso di sua violazione, la decurtazione di una percentuale dal punteggio di eccellenza. Inoltre, dalla ricostruzione dei fatti emergeva come la società imponesse ai cicofattorini sia un codice di condotta cui attenersi qualora insorgessero problemi con i clienti, sia le condizioni economiche loro spettanti ovvero il compenso a cottimo.

La ricostruzione dei fatti è stata confermata dal giudice che ravvisava i tratti salienti di un rapporto di lavoro subordinato. Il Tribunale, prima di affrontare la questione della qualificazione contrattuale, ha ritenuto di soffermarsi sulla natura delle piattaforme digitali. In sostanza il giudice, aderendo alla giurisprudenza internazionale e della Corte di Giustizia, ha qualificato le piattaforme come imprese di trasporto e di distribuzione. Chiarito questo aspetto preliminare, nel prosieguo del giudizio, ha ritenuto di dover affrontare una questione fondamentale ovvero "verificare se il grado di autonomia dei lavoratori nello stabilire non solo l'*an* della prestazione, ma anche il *quando*, sia determinante, ai fini qualificatori, a tal punto da escludere che essi siano subordinati".

Ai fini di una sintesi, le prime sentenze hanno negato la possibilità di qualificare il rapporto come subordinato proprio in virtù della libertà riconosciuta al *rider* di decidere se e quando lavorare. In quei casi i giudici hanno focalizzato l'attenzione esclusivamente

²⁹⁴ Il giudizio di eccellenza era calcolato in base ai seguenti parametri: 35% efficienza del *rider*; 15% *feedback* dell'utente; 10% esperienza; 5% *feedback* dei *partners*.

sulla fase genetica del rapporto. L'orientamento è cambiato con la già esaminata sentenza della Corte d'Appello torinese, che ha, invece, qualificato i *riders* come collaboratori etero-organizzati valutando le modalità effettive di svolgimento del rapporto di lavoro. Quindi, il Tribunale di Palermo, dopo aver riportato l'orientamento espresso dalla Cassazione²⁹⁵, ricorrendo al metodo comparato, è pervenuto alla conclusione della natura subordinata del rapporto di lavoro dei ciclofattorini adottando una interpretazione evolutiva in chiave pluralistica del concetto di subordinazione²⁹⁶. Nel dettaglio si è affermato che l'art. 2094 c.c. debba essere necessariamente interpretato in modo evolutivo per applicarlo o escluderlo al lavoro su piattaforma digitale. E, a tal proposito, il giudice ha evidenziato come da tempo la giurisprudenza, al fine di adattare alla realtà in continua evoluzione la normativa, avesse elaborato diverse nozioni di subordinazione, da quella attenuata, in cui il potere direttivo pur presente si affievolisce “sino a perdere sostanziale rilievo qualificatorio in ragione delle condizioni di relativa autonomia del prestatore”, a quella della “doppia alienità”, “in cui il potere direttivo è sostanzialmente espunto a vantaggio di un'alterità strutturale del lavoratore rispetto all'organizzazione del lavoro ed ai suoi prodotti”²⁹⁷, sino ad arrivare a quella tradizione delineata nell'art. 2094 c.c. Tuttavia, analizzando le pagine successive della sentenza, sembra che il giudice abbia infine optato per il criterio dell'etero-direzione quale canone assunto a criterio discrezionale della subordinazione.

A tal proposito i passaggi di maggior rilievo sono quelli in cui il giudice ha accertato come la prestazione dei *riders* fosse interamente organizzata dall'esterno dalla società e che la libertà ad essi riconosciuta di scegliere se e quando lavorare, non fosse reale. In questa prospettiva il Tribunale ha ritenuto che il lavoratore fosse sottoposto al potere direttivo e organizzativo, nonché disciplinare della società. Sicché è stato accertato come il lavoratore fosse soggetto a vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche nel caso di un suo rendimento inferiore alle sue potenzialità e, in tale ipotesi, il lavoratore veniva retrocesso nella classifica d'eccellenza non potendo, così, accedere alla possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose. Nel caso di specie, inoltre, è stato riscontrato anche l'elemento della c.d. “messa a disposizione delle energie lavorative” la

²⁹⁵ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 in Banca dati *One Legale*.

²⁹⁶ A. Riccobono, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: «una pedalata verso la subordinazione»*, in *ADL*, 2021, 1, p. 249.

²⁹⁷ A. Perulli, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *ADL*, 2021, 1, p. 42.

cui insussistenza, in altri casi, aveva impedito ai giudici di riconoscere la natura subordinata del rapporto di lavoro. In concreto è stato evidenziato che il lavoratore dovesse essere a disposizione della società anche nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dell'incarico attraverso la connessione all'*app* con il cellulare carico e la presenza fisica in un luogo vicino ai locali *partner* di parte datoriale.

Pertanto, ed è questa la parte maggiormente sottoposta a critica in dottrina²⁹⁸, il giudice ha riconosciuto la subordinazione considerata sia come doppia alienità e sia in base al paradigma della etero-direzione.

Differentemente la sentenza del Tribunale di Milano ha qualificato il rapporto di lavoro dei ciclofattorini come subordinato, facendo esclusivo riferimento all'esercizio del potere direttivo da parte della piattaforma.

Anche nel caso di specie il *rider* ha chiesto l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato o, in subordine, *ex art. 2, co. 1*.

Il giudice, ripercorso l'orientamento della Cassazione²⁹⁹ e analizzato le deposizioni testimoniali, ha evidenziato come tutti gli elementi emersi portassero a ritenere l'attività lavorativa dei ciclofattorini come subordinata.

Il Tribunale, dopo aver riscontrato come la prestazione lavorativa fosse completamente organizzata dall'esterno dalla società, ha sottolineato come non potesse ritenersi esclusa la subordinazione in presenza della sola facoltà, riconosciuta al lavoratore, di rifiutare la singola prestazione di lavoro. Il giudice, aderendo all'orientamento giurisprudenziale in materia³⁰⁰, ha ritenuto come tale facoltà non fosse un elemento incompatibile con la subordinazione, configurando piuttosto un elemento esterno al rapporto di lavoro dal punto di vista sia logico sia temporale che non andava, pertanto, a qualificarlo in alcun

²⁹⁸ A. Perulli, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, *op. cit.*, l'A. evidenzia come la teoria della "doppia alienità" "non ha mai rappresentato un reale e praticabile viatico per applicare l'art. 2094 c.c. in una prospettiva evolutiva, per la semplice ragione che sostanzialmente prescinde dal dato normativo offerto dalla norma codicistica, incardinata sull'elemento dell'assoggettamento del prestatore ad etero-direzione". Peraltro l'A. sostiene come alla luce dell'introduzione dell'art. 2, co. 1, non ha più senso rileggere la subordinazione alla luce della teoria "della doppia alienità" posto che "quest'ultima è oggi senza dubbio comune a due diverse fattispecie: il lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.* e le collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, comma 1*, onde non è affatto utile a distinguere due figure che, pur equiparate *quoad effectum*, conservano il discrimine costituito dalla diversità dei poteri unilaterali (direttivo nel primo caso, organizzativo nel secondo) riconosciuti al creditore della prestazione".

²⁹⁹ Cass. Civ., 24 gennaio 2020, n. 1663 in Banca dati *One Legale*.

³⁰⁰ Cass. Civ., 13 febbraio 2018, n. 3457 in Banca dati *One Legale*.

modo. A conferma di ciò vi è anche la presenza nel nostro ordinamento del contratto di lavoro intermittente, richiamato dal giudice, disciplinato anche senza patto di disponibilità e in assenza di un obbligo di rispondere alle chiamate. Questa tipologia contrattuale può essere considerata la conferma che la subordinazione “non è incompatibile con una mera promessa del prestatore subordinato di lavorare nel tempo e per il tempo che sarà via via stabilito in corso di esecuzione e comunque in assenza di qualsivoglia predeterminazione negoziale della durata e della collocazione temporale”³⁰¹ poiché, in questa tipologia contrattuale, “è lo stesso datore di lavoro a consentire la indicata limitazione dei suoi poteri, riservandosi di esercitarli solo quando il lavoratore accetta la chiamata”³⁰².

Dopo aver chiarito che la subordinazione va, dunque, accertata non nella fase genetica del rapporto di lavoro ma in quella esecutiva, il giudice ha analizzato in modo puntuale e analitico le circostanze che di fatto azzeravano l’asserita libertà riconosciuta in capo al *rider*. Nel dettaglio il Tribunale ha riscontrato l’esercizio di tutti i tipici poteri datoriali da parte della società.

Dalla lettura della sentenza si evince che, in ottemperanza al potere direttivo, il lavoratore non fosse libero di prenotare gli *slot* più confacenti alle sue esigenze di vita e familiari. Difatti era la piattaforma a decidere, attraverso una classifica dei *riders*, quali fossero quelli che potevano accedere alla finestra di prenotazione ritenuta più vantaggiosa ovvero quella delle ore 11.00. È ovvio che solo i ciclofattorini presenti nella parte più alta della lista avessero accesso alle fasce orarie ritenute più redditizie. Questa organizzazione, quindi, disvelava l’esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro in quanto era esclusivamente quest’ultimo a determinare quali fossero i comportamenti che il lavoratore doveva rispettare affinché potesse ottenere il massimo punteggio e dunque collocarsi nella parte alta della classifica. Ne conseguiva che questi comportamenti fossero stati qualificati dal giudice come etero-diretti.

Inoltre dalle deposizioni testimoniali emergeva che i *riders* dovevano essere a disposizione della piattaforma prima ancora che venisse loro affidato l’incarico e che, a seguito dell’inadempienza di tale obbligo, il lavoratore veniva privato dell’occasione

³⁰¹ A. Ingraio, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, op. cit. p. 62.

³⁰² A. Vallebona, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, 9° ed., 2015, p. 813.

lavorativa a cui si aggiungeva una penalizzazione consistente nella decurtazione di una percentuale dal c.d. punteggio di affidabilità. Di conseguenza il Tribunale ha ritenuto che la disponibilità del *rider* alla chiamata fosse indotta dall'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, già presente nella fase preparatoria, in quanto, se il lavoratore non avesse risposto alla chiamata, sarebbe andato incontro alle suddette penalizzazioni. In tal senso, secondo alcuni interpreti³⁰³, è evidente, dunque, la sussistenza dell'indice della subordinazione costituito "dalla continuità giuridica" ovvero "dalla persistenza nel tempo dell'obbligo di mantenere a disposizione del datore di lavoro la propria energia lavorativa"³⁰⁴.

Ma vi è di più. Il lavoratore non aveva facoltà di scegliere le modalità di erogazione della prestazione perché obbligato dalla piattaforma a consegnare un pacco per volta e a accettare il numero delle consegne assegnatogli nel corso di un turno.

Dalla ricostruzione dei fatti è emersa, pertanto, in tutta la sua evidenza l'assoluta mancanza di autonomia da parte dei *riders* e la loro totale soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Tuttavia la giurisprudenza non si è assestata su tale ultima interpretazione.

Si segnala, infatti, una sentenza del Tribunale di Bologna³⁰⁵, antecedente di qualche mese quella del Tribunale di Milano, in cui il giudice, a fronte della richiesta presentata da un lavoratore contro una nota società che gestisce la consegna di cibo a domicilio, ha qualificato il rapporto di lavoro non come subordinato ma come etero-organizzato³⁰⁶.

Nel dettaglio il ricorrente, a sostegno della propria domanda, ha evidenziato come la possibilità di prenotare i turni di lavoro non fosse libera ma condizionata al funzionamento di un algoritmo, c.d. "*Frank*", che, ogni due settimane, valutava la

³⁰³ A. Bellavista, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, op. cit., p. 9.

³⁰⁴ S. Lunardon, *La subordinazione*, in *Diritto del lavoro, Commentario* (diretto da) F. Carinci, vol. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, (a cura di) C. Cester, tomo I, 2° ed., Torino, 2007, p. 12.

³⁰⁵ Trib. di Bologna 24 febbraio 2022, n. 111. Per una ricostruzione del caso si v. G. Carosielli, *Brevi note ispettive a margine di due sentenze di merito sui riders*, in *Bollettino ADAPT* 30 maggio 2022, n. 21, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/brevi-note-ispettive-a-margine-di-due-sentenze-di-merito-sui-riders/>.

³⁰⁶ Ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

prestazione lavorativa svolta da ciascun *rider* in base a due parametri: affidabilità e partecipazione. Solo l'esito di questa valutazione, espresso in un punteggio, permetteva l'accesso alla fascia c.d. prioritaria e a scalare alle fasce meno vantaggiose. Era evidente, pertanto, come ai *riders* con un punteggio inferiore veniva di fatto impedito di accedere alle fasce con più ordini di consegna e dunque più redditizie.

Altresì, il ricorrente allegava che "Assodelivery", associazione rappresentativa delle società attive nel *food delivery* e di cui la società convenuta era aderente, stipulava un C.C.N.L. con *UGL* e *UGL rider*, sindacato del settore e che, successivamente, riceveva dalla società convenuta un'*email* che lo informava della condizione della prosecuzione del rapporto di lavoro all'esplicita accettazione di detto accordo collettivo pena l'estromissione dalla società e, *de relato*, dagli incarichi. Il ricorrente, pertanto, lamentava l'illegittimità del licenziamento subito per non aver aderito al contratto.

La difesa della società convenuta era fondata sulla presunta libertà riconosciuta al *rider* di decidere se e quando prestare la propria attività che impediva di fatto di qualificare il lavoro come subordinato o anche solo come etero-organizzato.

Il Tribunale di Bologna, differentemente da quanto poi ritenuto nella successiva sentenza dal Tribunale di Milano, e discostandosi dall'orientamento espresso dalla Cassazione nonché dal Tribunale di Palermo, ha individuato nell'art. 2, co. 1, un *tertium genus* che si pone tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. e la collaborazione ex art. 409, n. 3, c.p.c. e ciò al fine di garantire una maggiore tutela alle nuove tipologie negoziali di lavoro. Nel dettaglio ha qualificato il rapporto di lavoro come etero-organizzato in base a due elementi riscontrati ovvero la continuità della prestazione di lavoro e l'organizzazione delle modalità esecutive della prestazione ad opera del committente. Il Tribunale ha escluso la sussistenza della subordinazione in virtù della libertà riconosciuta al cicofattorino di rifiutare la proposta di ritiro e consegna del cibo, non essendo, in tal modo, assoggettabile al potere direttivo del datore di lavoro. In tal caso pertanto sembra che il Tribunale abbia focalizzato l'attenzione sulla fase genetica del rapporto di lavoro piuttosto che su quella esecutiva.

Recentemente il Tribunale di Milano³⁰⁷, sia pure in un procedimento a cognizione sommaria per condotta antisindacale, è tornato sul tema della qualificazione contrattuale dei *riders*, confermando l'orientamento espresso dai Tribunali di Palermo, Torino e Milano in merito alla natura subordinata dell'attività prestata dai *riders*.

La sentenza presenta il merito di ripercorrere i ragionamenti logico-giuridici seguiti dalla giurisprudenza europea e italiana rispetto alla tematica della natura giuridica del rapporto dei ciclofattorini per approdare poi alla soluzione garantista.

Nel dettaglio il Tribunale ha evidenziato che nel giudizio di qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro dei *riders* è fondamentale verificare il concreto atteggiarsi del rapporto e non la sua formale qualificazione. Per il giudice è importante distinguere la fattispecie della subordinazione da quella della etero-organizzazione individuando, nella “dipendenza, intesa quale messa a disposizione da parte del lavoratore in favore dell'impresa del proprio tempo e delle proprie energie”, l'elemento che separa le due ipotesi. In sostanza il giudice deve verificare l'effettiva libertà riconosciuta in capo al *rider* di decidere se e quando lavorare, facendo particolare attenzione ai meccanismi contrattuali di incentivo e penalizzazione che, nella sostanza, dirigono il lavoratore a rendersi sempre disponibile.

Dal caso di specie è emerso come i *riders* fossero gestiti da sistemi automatizzati predisposti dalla società che costringeva i ciclofattorini, al fine di svolgere la propria attività, a installare sul proprio *smartphone* un *software* che consentiva di controllare la loro geolocalizzazione impostata su “precisione elevata”. Inoltre, anche nel recentissimo caso, l'assegnazione dei turni veniva decisa dall'algorithm e il *rider* non aveva alcuna possibilità di chiedere le ragioni per le quali il sistema automatizzato lo avesse escluso per una consegna o avesse affidato il lavoro ad un altro collega. Ancora si evince come al lavoratore venivano imposte delle regole di condotta, nonché comportamentali, definite come “regole della *community*”.

Uno degli aspetti che il Tribunale ha ritenuto di maggiore evidenza è l'esercizio dei poteri datoriali da parte della società di disattivare l'*account* del *rider*, non solo nel caso in cui quest'ultimo non fosse stato apprezzato dai giudizi espressi dalla clientela, ma “anche in

³⁰⁷ Trib. di Milano 28 settembre 2023, R.G. n. 6979/2023. Il testo della sentenza è reperibile al seguente indirizzo: https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2023/10/20230928_Trib-Milano.pdf.

caso di comportamenti tenuti al di fuori delle app [...] che possano danneggiare il marchio la reputazione o l'attività di *Uber*". È evidente, pertanto, l'esercizio di un penetrante ed invasivo potere di controllo esercitato dalla piattaforma non solo sull'attività lavorativa ma anche su quella personale del ciclofattorino. A tal proposito è interessante un passaggio della sentenza, in cui si specifica come la società impedisse di fatto ai *riders* "di inviare sms, chiamare, andare a trovare o tentare di andare a trovare qualcuno di persona e così via dopo aver completato una consegna" e vietava "qualsiasi tipo di contatto sessuale, anche con conoscenti o persone consenzienti, durante l'utilizzo delle app *Uber*, compreso durante una corsa o una consegna", nonché "la condivisione dell'*account*".

Inoltre, anche in questo caso, emergeva il dato che l'attività dei *riders* fosse sottoposta ad un sistema di valutazione basato sui seguenti parametri: "la velocità e l'efficienza", "il servizio", "il passaggio dell'ordine", "l'attenzione alla consegna" e "la comunicazione". Questo sistema di organizzazione e gestione del lavoro, considerato il ridotto trattamento economico riconosciuto ai *riders*, esponeva questi ultimi a rischi per la loro salute e sicurezza inducendoli ad accettare molte consegne e ad effettuarle nel tempo più rapido possibile.

La sentenza in esame si distingue per aver espressamente affermato come la qualificazione del rapporto contrattuale, in questo caso dei *riders*, sia a tutt'oggi fermamente ancorata alle categorie giuridiche tradizionali. In particolare il Tribunale prende posizione rispetto al dibattito intercorso in dottrina in merito alla necessità di modernizzare il paradigma dell'art. 2094 c.c. al fine di poterlo applicare anche alle nuove attività di lavoro, caratterizzate dalla disgregazione del posto di lavoro e dei suoi luoghi fisici. In tale prospettiva il Tribunale ritiene come non ci sia "nessuna novità categoriale da elaborare", difatti, "appare evidente anche dai dati probatori del presente giudizio che le nuove tecnologie abbiano reso sempre più stringenti e penetranti le forme di controllo e di direzione delle attività del lavoratore da parte del datore di lavoro". Pertanto, "si può ben parlare di una progressiva dilatazione della fattispecie della subordinazione nel mondo dei rapporti di lavoro".

Sulla base di queste considerazioni generali di sistema il Tribunale ha evidenziato, come nel caso di specie, la libertà riconosciuta ai *riders* fosse fittizia, non potendo questi

organizzare in modo autonomo i tempi e i modi della propria prestazione di lavoro. Inoltre, ha ritenuto che la subordinazione non possa dirsi esclusa dal fatto che i lavoratori non avessero osservato un orario di lavoro a tempo pieno. Difatti questo dato non fa venir meno la natura continuativa della prestazione di lavoro e dunque non è un elemento rilevante per escludere la qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro come subordinato. In tal senso il Tribunale ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto in quanto l'organizzazione del lavoro è stata diretta in modo esclusivo dalla società traducendosi, oltre che nell'integrazione del presupposto della etero-organizzazione, anche nella messa a disposizione delle energie lavorative dei *riders* a favore della società per lunghi periodi temporali, tra l'altro non retribuiti e nell'esercizio, da parte della società stessa, di tutti i tipici poteri datoriali, configurandosi gli elementi costitutivi della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.

La sentenza è interessante anche in merito ad un ulteriore punto riguardante l'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato nel caso in cui i lavoratori vengano qualificati come etero-organizzati. Difatti nel caso di specie le organizzazioni sindacali³⁰⁸ chiedevano in via principale l'accertamento della natura antisindacale della condotta di “*Uber Eats Italy s.r.l.*” per non aver trasmesso alle organizzazioni sindacali una idonea informativa preventiva³⁰⁹, in merito alla decisione di cessare le proprie attività di trasporto di cibo in Italia, determinando la cessazione di tutti i rapporti di lavoro con i ciclofattorini.

A tal proposito, pertanto, assume rilevanza comprendere se dall'equiparazione dei lavoratori etero-organizzati a quelli subordinati discenda la titolarità in capo ai primi non solo dei diritti individuali, ma anche di quelli collettivi. Il Tribunale sul punto pare non aver dubbi laddove afferma che «in assenza di specifiche restrizioni non desumibili dalla lettera né tanto meno dalla *ratio* della norma la “protezione equivalente” sancita dall'art. 2 si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori stessi». Pertanto le organizzazioni sindacali potranno ricorrere al rimedio *ex art. 28 St. lav.* anche nel caso di un conflitto nei confronti di un committente rispetto a collaboratori etero-organizzati³¹⁰.

³⁰⁸ *NIDIL CGIL MILANO, FILCAMS CGIL MILANO e FILT CIGL Milano.*

³⁰⁹ Ai sensi del d.lgs. n. 25/2007.

³¹⁰ *Ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.*

È da apprezzare la portata innovativa della sentenza in merito a questioni estremamente dibattute riscontrata in due ulteriori pronunce, emesse sempre dal Tribunale di Milano³¹¹, con le quali si conclude la presente disamina della giurisprudenza in materia di qualificazione contrattuale dei *riders*.

Nel dettaglio il Tribunale di Milano nel qualificare la prestazione di lavoro dei *riders* come collaborazione etero-organizzata ha ritenuto applicabile a questa l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato tra cui rientra anche quella previdenziale, "con conseguente obbligazione per contributi, interessi e sanzioni nei rapporti con l'INPS e per premi nei rapporti con l'INAIL unicamente per l'orario effettivamente svolto dai collaboratori, da determinarsi dal *Login* fino al *Logout* dalla piattaforma per ogni singolo giorno lavorativo". Pertanto, i due colossi del *food delivery* ovvero le società "*Deliveroo s.r.l.*" e "*Uber eats*" sono state condannate a effettuare i suddetti versamenti alla gestione separata INPS.

In particolare le sentenze, oltre ad aver già riscontrato un fortissimo impatto mediatico, sembrano lasciar trapelare indizi in merito alla diffusione di un orientamento della giurisprudenza a favore dei *riders* e delle tutele a questi spettanti.

Di estremo interesse risulta il passaggio della sentenza, con parte attrice "*Deliveroo s.r.l.*", in cui viene estesa la disciplina previdenziale anche ai collaboratori etero-organizzati. Nel dettaglio il giudice prevede che, una volta qualificato il rapporto giuridico, con individuazione della relativa disciplina applicabile, in virtù del principio del parallelismo e automatismo tra applicazione della disciplina lavoristica e quella previdenziale, quest'ultima venga di conseguenza estesa alla relazione di lavoro. Cosicché, nel caso dei collaboratori etero-organizzati, qualora si debba applicare l'art. 2, co. 1, e dunque estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ne consegue, per il descritto parallelismo, l'applicazione della relativa normativa prescritta per i lavoratori etero-diretti dal lato previdenziale.

Per quanto attiene alla qualificazione contrattuale il Tribunale ha ritenuto, nel caso di specie, di qualificare i ciclofattorini come etero-organizzati in quanto dalle deposizioni testimoniali è emerso come effettivamente nella fase genetica ciascun lavoratore abbia

³¹¹ Trib. di Milano 19 ottobre 2021, n. 3237. Il testo della sentenza è reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2023/10/pdf-5.pdf>.

mantenuto un grado di autonomia effettivo, poi disperso nella fase funzionale della relazione giuridica, controllata e disciplinata dalla società. A tal proposito il giudice ha evidenziato come la fattispecie in esame non possa nemmeno essere ricondotta nell'ambito di un coordinamento³¹², in quanto, nel caso di specie, le modalità di esecuzione della prestazione non sono oggetto di un coordinamento consensuale, ma sono stabilite unilateralmente dalla piattaforma tramite le direttive imposte dalla società. Ne consegue, *de relato*, come non sia possibile qualificare i lavoratori nemmeno come autonomi ai sensi dell'art. 2222 c.c. o *ex art. 47 bis*, in virtù dei quali il lavoratore, ricevuta la commessa, dovrebbe essere libero di organizzare e gestire l'esecuzione dell'incarico.

Dal quadro così ricostruito possono trarsi alcune significative conclusioni. Le pronunce degli ultimi anni lasciano ben sperare rispetto alla tutela dei bisogni dei ciclofattorini, evidenziando come il motto "Diventa imprenditore di te stesso" sia soltanto illusorio e foriero di false aspettative. Si condivide la maggiore attenzione posta dai giudici nell'accertamento dei fatti relativo alla fase esecutiva del rapporto di lavoro evidenziando che, per riconoscere la subordinazione, non sia necessario ricorrere a concetti normativi nuovi ed astratti potendo essere utilizzate le categorie tradizionali. Ed in tal senso, si muove l'ultimo orientamento seguito dalla giurisprudenza che, nel porre l'accento sulle nuove modalità di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare proprie dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro, porta alla luce come i tratti della dipendenza e della direzione siano ancora più pregnanti nei nuovi lavori e dunque nel mondo delle piattaforme digitali.

Proprio per questo motivo è necessario che il legislatore sia nazionale sia europeo facciano un passo in avanti. Difatti, come si evince dalla rassegna della giurisprudenza, i casi oggetto dell'attenzione dei giudici attengono solo una parte dell'ampio e variegato mondo dei lavoratori delle piattaforme digitali.

In tal senso un'ampia porzione di lavoratori risulta ancora esclusa da qualsiasi forma di tutela, relegati sempre più in uno stato di totale invisibilità. In tale direzione non si perdono le speranze affinché venga adottata a livello europeo la Direttiva sul lavoro mediante piattaforme, quale apripista non solo per una corretta qualificazione del rapporto contrattuale dei lavoratori operanti in questo nuovo - e frammentato - mercato del lavoro,

³¹² Ai sensi dell'art. 409 c.p.c.

ma, anche, per il riconoscimento di diritti di “terza generazione” che vadano oltre la subordinazione e che riescano a tutelare la “persona” che lavora.

6. La presunzione di subordinazione dei lavoratori digitali nella Proposta di Direttiva UE del 2021

Prima di affrontare l’analisi della Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale si precisa che in questo paragrafo verrà analizzata esclusivamente la parte che riguarda la qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori del mercato delle piattaforme digitali e della c.d. “presunzione di subordinazione”, mentre quella relativa all’introduzione dei diritti riconosciuti a tutti i lavoratori, quali nuovi strumenti a vocazione universalistica, sarà approfondita nel successivo capitolo, dedicato alle misure di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali.

La Proposta, fulcro del *Platform Work Package (PWP)* varato dalla Commissione Europea alla fine del 2021, si inserisce in un insieme di interventi che hanno contribuito all’avvio di una stagione ricca di iniziative per dare forma al modello europeo di economia e società digitali.

Tutti gli interventi racchiusi nel pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme sono accomunati da obiettivi e principi³¹³ volti a delineare “un futuro digitale antropocentrico, sostenibile e più prospero”³¹⁴.

A completare la Proposta concorrono due documenti ovvero la “Comunicazione”, che esplicita le finalità dell’intervento, e il “Progetto di linee-guida sul rapporto tra diritto

³¹³ Nel dettaglio cfr. *Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale*, 26.01.2022, COM (2022) p. 28 da cui emerge come i valori comuni attengono: il rispetto della dignità umana; la centralità nel processo di transizione digitale; il principio di non discriminazione applicato alla gestione degli algoritmi e ai sistemi di Intelligenza Artificiale; il diritto alla protezione dei dati e della vita privata; il principio del controllo dell’uomo. Per quanto attiene, invece, gli obiettivi si segnalano: la lotta alla povertà digitale e la realizzazione di una società digitale inclusiva. Il testo della Dichiarazione è consultabile al seguente indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0028&from=EN>.

³¹⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale*, 9 marzo 2021, COM (2021), in: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:12e835e2-81af-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF, p. 118; v. anche la Comunicazione della Commissione “*Plasmare il futuro digitale dell’Europa*”, COM (2020), in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0067>, p. 67.

europeo della concorrenza e contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi privi di dipendenti”.

L’*iter* per l’approvazione della Proposta di Direttiva è stato alquanto travagliato. Presentata dalla Commissione il 9 dicembre 2021, ricevuto parere favorevole durante la Presidenza Tedesca, sia dal Parlamento³¹⁵ che dal Comitato economico e sociale, la Proposta è stato oggetto della procedura di co-decisione Parlamento-Consiglio, regolata dall’art. 294 TfU. Raggiungere l’accordo su di un testo definitivo in grado di soddisfare contemporaneamente sia gli interessi delle potenze economiche, sia le istanze di tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali è stato particolarmente difficoltoso.

Per fare chiarezza, si ritiene opportuno seguire la storia del documento, esaminando la Proposta di Risoluzione del Parlamento Europeo (d’ora in poi PE) approvata il 2 febbraio 2023³¹⁶, confrontandola con la Proposta di Risoluzione legislativa del PE del 3 maggio 2022³¹⁷, nonché con la versione approvata in prima lettura dal PE il successivo 21 dicembre 2022³¹⁸, al fine di poter comprendere il contenuto e, dunque, le modifiche di volta in volta apportate fino alla redazione del testo approvato.

Partendo dal campo di applicazione soggettivo della Proposta, si evidenzia che la base giuridica a cui questa ha fatto riferimento per giustificare il suo intervento sul lavoro autonomo è stata circoscritta all’art. 16, § 2, TFUE, relativo al tema del trattamento e della protezione dei dati delle persone fisiche.

La Proposta presenta un raggio d’azione ampio laddove si rivolge a tutti i lavoratori autonomi, subordinati e appartenenti a terze categorie. Dalla lettura si evince come vengano considerate due condizioni lavorative laddove si definisce sia la “persona che svolge un lavoro mediante piattaforma” e dunque a prescindere dalla qualificazione

³¹⁵ Risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme.

³¹⁶ *Draft European Parliament legislative resolution on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving working conditions in platform work* (COM(2021)0762 – C9-0454/2021–2021/0414(COD)) consultabile all’indirizzo [web: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-731497_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-731497_EN.pdf).

³¹⁷ *Draft European Parliament Legislative Resolution* (PR-PE731.497v01-00), relatrice E. Gualmini.

³¹⁸ Relazione sulla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)), *Commissione per l’occupazione e gli affari sociali*, Relatrice: Elisabetta Gualmini del 21.12.2022, in: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_IT.html.

contrattuale, sia il “lavoratore della piattaforma” che, invece, è titolare di un contratto di lavoro.

Tuttavia, nonostante il campo di applicazione soggettivo della Proposta sia ampio, l’obiettivo principe da questa perseguito è evidentemente quello di fronteggiare il rischio di errata qualificazione contrattuale dei lavoratori delle piattaforme, il c.d. rischio di *misclassification*.

Le numerose controversie in materia di qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro dei *riders*, presentate nel precedente paragrafo, hanno evidenziato come “il nervo scoperto ruotasse intorno all’incertezza sullo *status* contrattuale dei lavoratori”³¹⁹ e ciò ha spinto l’U.E. a porre come principale obiettivo della Proposta quello di affrontare e predisporre soluzioni per arginare il fenomeno del falso lavoro autonomo. In tal senso sono lodevoli le modifiche apportate al testo della Proposta dalla Risoluzione del PE del 2023, laddove si legge, nel nuovo art. 1, che il primo obiettivo della Proposta è quello di ottenere condizioni di lavoro che rispettino la salute, la sicurezza, i diritti e la dignità delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. L’obiettivo di assicurare condizioni di lavoro giuste ed eque può essere garantito attraverso la corretta determinazione della situazione occupazionale nonché “promuovendo la trasparenza, la sicurezza, l’equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro [...], anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell’Unione, preservandone lo sviluppo, l’autonomia e la flessibilità e garantendo la certezza del diritto”³²⁰.

Pertanto al fine di individuare i numerosi casi di lavoratori autonomi fittizi e di garantire loro una corretta classificazione contrattuale, la Proposta ha previsto il meccanismo della c.d. “presunzione di subordinazione”.

Nel Capo II della Proposta si affronta l’aspetto della corretta qualificazione contrattuale. Partendo dall’originario art. 3, nel testo definitivo diventato art. 4, si evidenzia come gli Stati membri possiedano procedure adeguate al fine di accertare l’esistenza di un rapporto

³¹⁹ A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, in *LLI*, 8, 1, 2022, p. 9.

³²⁰ Emendamento 31, art. 1, paragrafo 1. Parere della Commissione per i trasporti e il turismo destinato alla Commissione per l’Occupazione e gli Affari sociali. Relatrice Karima Delli.

di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della Corte di Giustizia, specificando che, in quest'ultimo caso, bisogna valutare se la nozione fornita dalla Corte sia o meno compatibile con quella prevista all'interno dei vari ordinamenti nazionali.

Di estremo interesse risulta l'art. 4, co. 2., che affronta il tema della corretta qualificazione contrattuale dei lavoratori, per la quale si devono considerare, *in primis*, le condizioni di esecuzione del lavoro, indipendentemente dal modo in cui il rapporto sia stato classificato in un presumibile accordo contrattuale tra le parti interessate. In modo chiaro ed incisivo il testo lascia emergere due principi: il c.d. "principio del primato dei fatti"³²¹ e il principio di "irrilevanza del *nomen iuris*".

Tuttavia, leggendo il testo della Proposta e i successivi articoli, si evince che la Commissione, per disvelare i numerosi casi di falso lavoro autonomo, abbia puntato l'attenzione, piuttosto che su questi principi, maggiormente sul meccanismo della presunzione, "sul presupposto che quasi tutti i sistemi impongono a chi rivendica uno *status* di provarlo"³²².

Tale strumento, nel dettaglio i c.d. indici di subordinazione, nelle varie bozze relative al testo della Proposta, hanno subito delle modifiche soprattutto in merito alla competenza a definire il contenuto degli indici ovvero se questa sia di spettanza dell'U.E. o dei singoli Stati membri.

Nel dettaglio all'art. 4, § 1, così come modificato dalla bozza di Risoluzione del PE del febbraio 2023, si presumeva: "che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, [...], l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro che va oltre quanto richiesto dal rapporto commerciale mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro"³²³. La Commissione aveva dunque preferito utilizzare tra i vari

³²¹ In merito al rispetto di questo principio si v. ILO, *Employment Relationship Recommendation*, 2006, No. 198; ILO, *The Employment Relationship*, International Labour Conference, 95th Session, 2006, pp. 24-25. Nel dettaglio si legge: "la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro [...] indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo".

³²² A. Ailamo, *op. cit.*, p. 10.

³²³ La norma Emendamento 37, Art. 4, § 1, c. 1, prosegue: "A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali, onde garantire che la presunzione legale possa essere invocata dalle autorità competenti che verificano il rispetto o l'applicazione della legislazione pertinente, nonché dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che contestano la classificazione della loro situazione occupazionale".

strumenti quello della presunzione, scartando una serie di alternative³²⁴ tra cui l'ipotesi, valutata dalla Commissione ma poi non accolta, di introdurre una categoria intermedia tra autonomia e subordinazione. La Commissione aveva ritenuto di escludere l'introduzione di un terzo *status*, evidenziando da un lato i limiti di competenza propri dell'Unione in materia, e dall'altro l'obiettivo della Proposta, non di definire una nozione europea di lavoratore, ma di assicurare che la sua effettiva condizione contrattuale corrispondesse alla realtà.

In merito all'accertamento del controllo da parte della piattaforma sulla persona che svolge un lavoro venivano elaborati dalla Commissione, all'art. 4, § 2, una serie di indici. A tal proposito si segnalava l'emendamento 39, che modificava il numero di indici al verificarsi dei quali scattava la presunzione. Gli indici che determinavano la sussistenza della subordinazione erano cinque ovvero: a) la determinazione *di fatto* del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) l'obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro, *oltre a quanto prescritto dalla legge o necessario per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio o per garantire il funzionamento essenziale del servizio stesso*; c) la supervisione *attenta* dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici *oltre a quanto previsto per legge o necessario per tutelare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio o per garantire il funzionamento essenziale del servizio*; d) la *limitazione di fatto*, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi, *anche da altre piattaforme digitali*, o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) la *limitazione di fatto* della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

Le modifiche introdotte, dunque, evidenziavano la volontà da parte del PE di dare un'applicazione meno rigida alla presunzione di subordinazione. Difatti, leggendo la lett. b), si evinceva come il Parlamento avesse previsto delle ipotesi che escludevano

³²⁴ Tra le varie ipotesi regolative proposte, ma non accolte, si segnalano: l'inversione dell'onere della prova; alleggerimento oneri probatori; introduzione di meccanismi di certificazione; introduzione di procedure amministrative di riduzione del contenzioso giudiziario.

l'avveramento della presunzione ovvero quando gli *standard* di condotta o di qualità imposti dalle piattaforme servivano appunto a tutelare l'utente del servizio o erano l'unico modo per coordinare utilmente le prestazioni dei lavoratori coinvolti nel servizio stesso³²⁵. Ancora la lett. c) restringeva il campo della supervisione all'esecuzione del lavoro da cui poteva discendere la sussistenza della presunzione di subordinazione. In tal senso si faceva ricorso all'aggettivo "attenta", per stabilire così che dovesse essere una "*closely supervising*", che se necessaria per tutelare la salute e la sicurezza degli utenti del servizio, l'indicatore non faceva scattare il meccanismo della presunzione.

In dottrina, dalla formulazione dei suddetti indici sono scaturite riflessioni e sorti degli interrogativi, tra cui quello più urgente riguardava il dubbio se si potesse "tramite una direttiva imporre una presunzione legale di subordinazione basata su indici proposti dalla medesima direttiva"³²⁶.

Difatti dalla lettura degli indici si evinceva una definizione di lavoratore subordinato con peculiarità differenti da quelle tradizionali contemplate dalla Corte di Giustizia nel famoso caso "*Lawrie-Blum*", per garantire la libertà di circolazione dei lavoratori e che possono essere riassunte in tre punti³²⁷: svolgimento di reale ed effettiva prestazione di lavoro avente valore economico; esercizio del potere direttivo; remunerazione dell'attività³²⁸.

Rispetto alla tradizionale nozione elaborata dalla giurisprudenza gli indici espressi dall'art. 4, §2 costituivano un cambiamento "non solo perché il legislatore europeo si" cimentava, "per la prima volta, nella costruzione di una nozione di subordinazione - porta d'accesso all'area delle tutele - [...] - ma perché lo" faceva "utilizzando un elenco di indici talmente articolato da far emergere un concetto troppo ampio o lasco di subordinazione; una nozione quasi "onnivora" di subordinazione"³²⁹.

³²⁵ E. Menegatti, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui alla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *Federalismi.it*, n. 14/2023, p. 233.

³²⁶ P. Passalacqua, *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *Federalismi.it*, n. 9/2023, p. 244.

³²⁷ Si v. il punto 18 della sentenza CgUe 3.7.1986, C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066>.

³²⁸ Nota 5 del considerando 8, Dir. (UE) n. 1152/2019.

³²⁹ A. Alaimo, *op. cit.*, p. 13.

In tal senso si sottolineava come dalla lettura degli indici fosse possibile intravedere diversi elementi caratterizzanti le varie nozioni di subordinazione presenti nei differenti ordinamenti nazionali: dagli elementi di controllo e supervisione a quelli di etero-organizzazione sino ad arrivare all'elemento della dipendenza economica.

Peraltro, per quanto atteneva al nostro sistema, per constatare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, bisognava sempre raffrontarsi con gli elementi previsti dall'art. 2094 c.c. Ed è proprio da un tale confronto che si esprimevano diversi dubbi in merito all'applicazione del meccanismo della presunzione di subordinazione europea. Nello specifico, leggendo gli indici previsti dalle lettere a) e c), ovvero la determinazione del compenso e la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro, si evidenziava come, essendo questi due elementi presenti nella realtà di tutte le piattaforme³³⁰, si arrivasse al paradosso di qualificare come subordinati tutti i lavoratori. Inoltre, sempre in merito alla lett. c), nel nostro ordinamento la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica della qualità dei risultati rappresentavano attività compatibili anche con il lavoro autonomo³³¹, diversamente dagli indici sanciti dalle lett. b), obbligo di rispettare regole per l'aspetto esteriore, ed e), limitazione di fatto di costruire una clientela, che in Italia, invece, non erano indici necessari di subordinazione³³², potendo essere al più considerati come i classici indici della subordinazione elaborati dalla giurisprudenza e, dunque, come "elementi capaci di descrivere il normale svolgersi della subordinazione, più che vere e proprie ipotesi di presunzione, cioè di circostanze univoche da cui dedurre l'esistenza"³³³. Difatti la Proposta rischiava di ingenerare un contrasto difficilmente superabile con il sistema delle presunzioni laddove, nel definire la nozione di "lavoratore delle piattaforme digitali", faceva espressamente riferimento alla definizione accolta dai singoli Stati membri. In tal senso si evidenziava come l'introduzione del meccanismo della

³³⁰ M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, 2021, 7, 2, p. 13.

³³¹ M. Biasi, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione ABC-Test californiano e proposta di direttiva europea a confronto*, in *LDE*, 2022, 2, p. 8.

³³² M. Magnani, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino Adapt*, 9 maggio 2022, n. 18, p. 3, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/la-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-mediante-piattaforme-digitali/>. Si v. anche P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, 1, 4, p. 49; A. Olivieri, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *LDE*, 2022, 1, p. 11 e ss.

³³³ P. Passalacqua, *op. cit.*, p. 245; Si v. anche A. Donini, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *LLI*, 2022, 1, p. 38 e ss.

presunzione di subordinazione non fosse stato accompagnato dalla definizione generale di lavoratore (subordinato) delle piattaforme digitali, determinando così un *gap* perché, se da un lato si rinviava al diritto, ai contratti e alle prassi degli Stati membri per definire il lavoratore delle piattaforme digitali, dall'altro si presumeva come subordinato, sino a prova contraria, “il rapporto contrattuale tra una piattaforma digitale che controlla, [...], l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro che va oltre quanto richiesto dal rapporto commerciale mediante tale piattaforma”.

Tuttavia si salutava con favore il cambio di rotta intrapreso dal Parlamento nella bozza di risoluzione legislativa del febbraio 2023 laddove si prevedeva la reintroduzione degli indici all'art. 4, §2. Difatti la Proposta *draft* Gualmini, nella sua versione originaria del 3 maggio 2022, aveva eliminato dall'art. 4 ogni riferimento alle presunzioni, introducendo nel “Considerando 24” la presunzione legale di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato in presenza dell'attività di controllo su determinati aspetti dell'esecuzione dell'attività lavorativa, a meno che la piattaforma riuscisse a dimostrare di non esercitare alcuna attività di controllo su qualsiasi elemento riguardante l'esecuzione del lavoro.

Con la versione approvata in prima lettura dal PE il 21 dicembre 2022 venivano apportate ulteriori modifiche. In primo luogo si eliminava il riferimento agli elementi della supervisione e del controllo, invitando le autorità nazionali ad applicare la presunzione “quando ritengono che possa esserci una classificazione errata delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”.

Inoltre si confermava l'eliminazione, già prevista dalla precedente versione, degli indici sanciti dall'art. 4, §2 i quali venivano inseriti, nel Considerando 25, in una lista puramente esemplificativa con forti rinvii al diritto interno degli Stati membri. Tale eliminazione tuttavia evidenziava la rinuncia da parte del legislatore europeo «ad armonizzare la nozione di lavoratore subordinato delle piattaforme, che, rinviata ai sistemi nazionali, corre il rischio opposto a quello di una cristallizzazione, che è quello di un'eccessiva frammentazione, con effetti applicativi della presunzione non omogenei, soprattutto nei casi di “a-territorialità” della piattaforma»³³⁴. In tal senso la reintroduzione degli indici all'art. 4, §2 sembrava cogliere le suddette riflessioni.

³³⁴ A. Alaimo, *op. cit.*, p. 16.

Infine, in merito all'onere dell'inversione della prova, non si rilevavano particolari difformità dal testo originario della Proposta; difatti si prevedeva che “se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale”³³⁵. L'unico elemento degno di nota riguardava l'introduzione di un nuovo art. 5 *bis*, dedicato al “miglioramento delle condizioni dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”. L'articolo recitava, ovviamente si riporta tutto al tempo presente come dal testo dell'articolo che “il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non pregiudica il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non sono considerate elementi determinanti indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro”. In tal modo si scongiurava che “il timore di una riclassificazione del rapporto di fatto” si configurasse “come un disincentivo a concedere simili forme di tutela”³³⁶.

Nel frattempo, mentre si chiudeva il presente lavoro di tesi, a dicembre 2023, il Parlamento e il Consiglio Europeo, sotto la Presidenza Spagnola, hanno raggiunto un ulteriore accordo prevedendo che, ai fini della sussistenza della presunzione di subordinazione, fosse necessaria la sussistenza minima di due indicatori dei cinque su citati e non, come previsto nella bozza di febbraio 2023, la maggioranza. Tuttavia, l'accordo politico non ha ottenuto la maggioranza qualificata all'interno del Consiglio dei ministri, in quanto diversi Stati membri lo hanno ritenuto eccessivamente distante dalle posizioni originariamente concordate. Pertanto sono stati riattivati i triloghi e la Presidenza Belga ha presentato un nuovo testo in cui, se da un lato sono state confermate le norme relative all'utilizzo degli algoritmi, da un altro, ovvero, per quel che attiene la presunzione di subordinazione, sono stati eliminati gli indici di subordinazione “europei”

³³⁵ Emendamento 52, art. 5, co. 2.

³³⁶ E. Menegatti, *op. cit.*, p. 234.

a favore delle normative nazionali e contrattuali dei singoli Stati membri. In tal senso, sembrano essere stati colti i citati dubbi dottrinali in merito alla previsione da parte dell'Europa di indici di subordinazione. Difatti, in base a quanto previsto dall'accordo siglato ai primi di febbraio 2024, ogni Stato membro avrebbe dovuto avere una maggiore autonomia e discrezionalità nello stabilire gli indicatori di subordinazione essendo questi previsti dalla legge nazionale o dai contratti collettivi. Pertanto, assolto l'obbligo di prevedere una presunzione di subordinazione in favore dei lavoratori delle piattaforme digitali, ogni Paese sarebbe stato libero di definire indici di subordinazione più rigidi o meno.

Tuttavia, la Presidenza Belga non è riuscita ad ottenere il sostegno necessario da parte degli Stati membri per concordare il testo della nuova Direttiva sul lavoro tramite piattaforme. Difatti, il progetto è fallito a seguito dell'intervento della c.d. "minoranza di blocco"³³⁷.

Ciononostante, a poco meno di un mese, Grecia ed Estonia hanno ritirato la loro contrarietà alla Proposta di Direttiva sui diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali³³⁸. In data 11 marzo 2024 i ministri dell'Occupazione e degli affari sociali dell'UE hanno confermato l'accordo provvisorio, raggiunto in data 8 febbraio 2024 tra la Presidenza del Consiglio e i negoziatori del Parlamento Europeo, in merito alla Direttiva relativa alle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali. Elemento centrale del testo concordato è la presunzione legale di un rapporto di lavoro quale strumento efficace per la corretta qualificazione del rapporto contrattuale dei lavoratori della *Gig economy* e, dunque, per contrastare il lavoro autonomo fittizio. In tal senso, si evidenzia come lo scopo della presunzione legale è "affrontare e correggere efficacemente lo squilibrio di potere tra le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le piattaforme di lavoro digitali"³³⁹. Nel dettaglio i singoli Stati membri, conformemente al diritto nazionale e ai contratti collettivi, nonché tenendo conto della giurisprudenza dell'UE, definiranno una presunzione legale del rapporto di lavoro nei rispettivi ordinamenti giuridici, da attivare al verificarsi di indici quali il potere di controllo e di direzione da parte della piattaforma digitale. In tal caso, i lavoratori, i loro rappresentanti o le stesse autorità nazionali

³³⁷ Minoranza di blocco formata da quattro Stati membri: Francia, Germania, Grecia ed Estonia.

³³⁸ Della minoranza di blocco la Francia continua ad essere contraria, mentre la Germania si è astenuta.

³³⁹ Considerando 32.

potranno invocare la presunzione legale e dichiarare l'erronea qualificazione contrattuale. Spetterà, poi, alla piattaforma dimostrare l'insussistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia³⁴⁰. La presunzione legale, perciò, costituisce "un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" e, in tal senso, gli Stati membri devono provvedere affinché la presunzione "non abbia l'effetto di aumentare l'onere degli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, o dei loro rappresentanti, nei procedimenti di accertamento della loro situazione occupazionale"³⁴¹. Desti qualche perplessità la disposizione che prevede la non applicazione della presunzione nei procedimenti che riguardano questioni di sicurezza sociale, anche se si stabilisce che gli Stati membri possano applicare comunque la presunzione anche in tali procedimenti in base al diritto nazionale³⁴². Inoltre, saranno gli stessi Stati membri a fornire un quadro di misure di sostegno per garantire l'efficacia attuazione e il rispetto della presunzione legale³⁴³.

Il quadro prospettato evidenzia il rischio di una frammentazione e una disomogeneità tra gli Stati, potendo soccorrere, in tale direzione, solo le pronunce della Corte di Giustizia Europea.

Per tali ragione, e alla luce di quanto detto, si auspica, al fine di una maggiore tutela dei lavoratori delle piattaforme e per evitare eccessive differenze tra le previsioni degli Stati membri, che venga definita "un'unica nozione di lavoratore subordinato delle piattaforme [...] come nozione specifica di subordinazione e, cioè, solo con riguardo al *platform work*, ma con ricadute vincolanti per i legislatori nazionali" uniformando, in tal modo, "la nozione di subordinazione soglia di accesso alle tutele"³⁴⁴ dei lavoratori delle piattaforme digitali di lavoro.

³⁴⁰ Art. 5, Capo I, 7212/24 ADD 1.

³⁴¹ Art. 5, co. 2, Capo I, 7212/24 ADD 1.

³⁴² Art. 5, co. 3, Capo I, 7212/24 ADD 1.

³⁴³ Sul punto si v. Art. 6, Capo I, 7212/24 ADD 1.

³⁴⁴ A. Alaimo, *op. cit.*, p. 17.

Capitolo III

La tutela prevenzionistica dei lavoratori delle piattaforme digitali

Sommario: 1. Il sistema prevenzionistico di fronte alla nuova sfida dei lavori su/tramite piattaforma. - 2. L'attuale valenza dell'art. 2087 c.c. - 3. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro del 2008 tra profili di attualità e limiti. - 4. L'anima universalistica del T.U. e la "modulazione" delle tutele: le ripercussioni sulla disciplina del Capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015. - 5. Le tutele del c.d. Decreto Trasparenza del 2022 rispetto all'opacità algoritmica. - 6. I "diritti minimi" in materia di salute e sicurezza previsti dalla "lontana" Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 2021. – 6.1. L'accordo 11 marzo 2024 sulla nuova Direttiva per i *platform workers*. - 7. La rappresentanza degli interessi dei lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori: la voce del sindacato.

1. Il sistema prevenzionistico di fronte alla nuova sfida dei lavori su/tramite piattaforma

Alla luce dell'analisi dei rischi fisici e psico-sociali affrontata nella I parte del lavoro (cap. I, § 5), si pone l'esigenza di soffermarsi sulle attuali coordinate normative in materia di salute e sicurezza previste dal nostro ordinamento, partendo dalle questioni che specificamente riguardano questa categoria di lavoratori. Si manifestano, in particolare, due questioni. La prima attiene al c.d. luogo di lavoro ovvero ci si domanda se gli strumenti normativi previsti dal nostro ordinamento tutelino la salute e la sicurezza anche dei lavoratori operanti nei nuovi contesti lavorativi caratterizzati dall'assenza di un luogo di lavoro fisico come l'impresa fordista. È innegabile, infatti, come i processi di digitalizzazione e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro, rendendo sempre più

fluide le coordinate spazio-temporali, abbiano determinato una modifica sostanziale dei tradizionali concetti di organizzazione del lavoro e di luogo di lavoro potendo la prestazione lavorativa essere svolta, oggi, in qualsiasi contesto ambientale, dunque, anche in luoghi non necessariamente deputati all'esecuzione del lavoro. In tale direzione, si avverte, la necessità di abbandonare una nozione materiale di luogo di lavoro³⁴⁵ a vantaggio di “una nozione mobile [...], fortemente influenzata dal modello organizzativo scelto dal datore di lavoro”³⁴⁶, che consenta, così, di prendere definitiva coscienza del ruolo sempre più traslatizio assunto dal luogo di lavoro.

In tal senso il legislatore, preso coscienza delle modifiche sostanziali del mondo del lavoro, ha provveduto, nell'area della subordinazione, attraverso il lavoro agile, ad una vera e propria “istituzionalizzazione” di un lavoro “ubiquo”, ovvero “sganciato da un luogo fisico stabile”; così come, travalicando i confini della subordinazione, ha introdotto, il Capo V-bis intitolato “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”, in cui emerge come le prestazioni di lavoro sfuggano sempre più dai “tradizionali contorni topografici e spaziali”. Si riscontra l'assenza del classico luogo di lavoro, presentandosi questo estremamente volatile nel caso delle prestazioni erogate dai *crowdworkers* e confondendosi del tutto con il contesto urbano nel caso dei *riders*. Tuttavia, è doveroso puntualizzare che l'ubiquità del luogo di lavoro non determina l'inesistenza dello stesso “o che la prestazione venga effettuata in un non luogo, [...], bensì che il luogo in cui essa è resa non rientra nella piena ed assoluta disponibilità del datore di lavoro come quando essa si svolge in una delle sedi dell'impresa”³⁴⁷.

Chiariti i termini della prima questione, rispetto ai lavoratori delle piattaforme digitali se ne pone un'ulteriore attinente il problema della qualificazione contrattuale. In effetti, “sebbene il problema della tutela della sicurezza dei lavoratori parasubordinati si sia in parte ridimensionato dopo la riforma introdotta dal d.lgs. n. 81/2015”, applicandosi alle collaborazioni etero-organizzate la tutela piena prevista dal T.U. per il lavoro subordinato³⁴⁸, “tuttavia non si può non manifestare delusione per il trattamento riservato

³⁴⁵ In tal senso si v. C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 23

³⁴⁶ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 23.

³⁴⁷ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, op. cit., p. 41.

³⁴⁸ A questo proposito, però si ricorda che il legislatore del 2015 ha previsto una serie di eccezioni all'applicazione ai collaboratori etero-organizzati della disciplina del lavoro subordinato e, tra queste, vi è quella delle “collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali

alle altre collaborazioni parasubordinate quando siano prestate, come spesso avviene, al di fuori del luogo di lavoro del committente”³⁴⁹. Delusione che contraddistingue, come già ampiamente evidenziato (cap. II, § 4), anche l’introduzione del Capo V-bis, con il quale sembrano essere stati definiti esclusivamente “livelli minimi di tutela” per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore attraverso piattaforme anche digitali, “per i quali il d.lgs. n. 81/2008 si applica non solo ove essi siano formalmente subordinati, oppure ascrivibili alla categoria dei collaboratori etero-organizzati dal committente, [...], ma anche qualora si tratti di lavoratori autonomi, nei confronti dei quali è peraltro previsto l’obbligo del committente che utilizza la piattaforma anche digitale al rispetto del d.lgs. n. 81/2008 a propria cura e spese”³⁵⁰.

Si evidenzia, dunque, come la tenuta del sistema prevenzionistico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare nell’ambito delle piattaforme digitali, dipenda necessariamente dalla capacità del sistema di tutelare il prestatore di lavoro *sans phrase* dai rischi derivanti da un lavoro sempre più diversificato “per quanto riguarda la sua fenomenologia, che tende a travalicare sempre più le tradizionali categorie di spazio e tempo con cui è stato tradizionalmente concepito”³⁵¹.

Sulla base di queste premesse, pertanto, sorgono dubbi in merito alla tenuta dell’impianto normativo del T.U. di fronte alla destrutturazione e smaterializzazione delle coordinate-spazio temporali. In modo più esplicito ci si domanda se le tutele previste dal T.U. siano ancora plasmate facendo riferimento ad un luogo di lavoro materiale o se sia possibile cogliere una nozione “ampia” ed evoluta dei concetti di luogo e organizzazione di lavoro.

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore” (art. 2, co. 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015). Come emerso già a ridosso della entrata in vigore del 2015, le parti sociali sono intervenute in moltissimi settori, predisponendo una disciplina *ad hoc* per i collaboratori che evitasse l’applicazione *tout court* dell’art. 2, co. 1. Sul punto si cfr. L. Imberti. *L’eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, 2, p. 393 e ss.

³⁴⁹ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, op. cit., p. 39.

³⁵⁰ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, op. cit., p. 39.

³⁵¹ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, in *DSL*, 2019, 1, p. 39 e, più in generale, sul lavoro oltre le tradizionali dimensioni spazio temporali v. almeno le relazioni di M. Brolo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro* e M. Esposito, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell’autonomia collettiva*, Giornate di studio *Aidlass*, Campobasso 25 e 26 maggio 2023.

Dalle risposte ai presenti interrogativi, difatti, potrebbero evidenziarsi delle “lacune strutturali”³⁵² del nostro sistema prevenzionistico rispetto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare di quelli delle piattaforme digitali.

A tal fine, pertanto, è opportuno partire dall’analisi della “pietra angolare” del nostro sistema, l’inossidabile art. 2087 c.c. dal quale non si può e non si deve, a tutt’oggi, prescindere.

2. L’attuale valenza dell’art. 2087 c.c.

Di fronte all’irrompere dei processi di trasformazione riguardanti non solo le coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa ma anche le modalità di organizzazione del lavoro, espressione di inedite forme di esercizio dei poteri datoriali, anche il c.d. obbligo di sicurezza necessita di essere riletto. In quest’ottica le grandi trasformazioni del mercato del lavoro richiedono che venga potenziato il c.d. profilo prevenzionale dell’obbligo di sicurezza sin dal momento di progettazione del processo produttivo e lavorativo.

Com’è noto, la norma codicistica assume una funzione non solo di garanzia³⁵³ ma anche di “apertura, integrazione e chiusura”³⁵⁴ dell’ordinamento lavoristico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Difatti l’art. 2087 c.c. rappresenta la norma generale da cui partire per leggere l’intero sistema prevenzionistico, completato da una serie di norme speciali le quali operano “come specificazioni o proiezioni della norma generale che orienta le norme speciali verso la proiezione finalistica rappresentata dalla tutela della persona”³⁵⁵.

In tale direzione l’attenzione verso la “persona” che lavora costituisce la base per un’interpretazione evolutiva della disciplina di cui all’art. 2087 c.c. “improntata a privilegiare il programma prevenzionistico, attraverso il rafforzamento progressivo delle

³⁵² E. Dagnino, *L’ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti di una sentenza d’oltramanica tra piattaforme e lavoro precario*, in *DRI*, 2021, 2, p. 582.

³⁵³ Per tutti v. P. Albi, *Adempimento dell’obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. Schlesinger (fondato da), D. Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008, *passim*.

³⁵⁴ G. Natullo, *Sicurezza del lavoro, voce*, in *Enciclopedia del diritto*, Annali, 2011, IV, p. 1080.

³⁵⁵ P. Albi, *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza*, in *VDTL*, 2023, 4, p. 884.

tutele «con destinazione ai diritti della persona del lavoratore», in consonanza col dato costituzionale degli artt. 2, 32, 35, 41 co. 2 Cost.³⁵⁶.

Nello specifico il dettato normativo, nel prevedere che “l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”³⁵⁷, mostra una straordinaria modernità ascrivibile “anche al fatto che, lungi dall’evocare le categorie di spazio e tempo, identifica l’ambito di applicazione dell’obbligo datoriale di sicurezza in chiave funzionale parlando di «esercizio dell’impresa»”³⁵⁸. Quest’ultima definizione, “se all’epoca in cui [...] fu emanata [...] alludeva certamente ad un luogo fisico a disposizione dell’imprenditore, oggi ben può alludere anche ad altri luoghi in cui è esercitata la sua attività”³⁵⁹.

Tuttavia, proprio rispetto a tale obbligo, si pongono due questioni: la prima riguarda l’oggetto dell’obbligo di protezione, ovvero il suo contenuto; la seconda, il preciso campo di applicazione soggettiva.

In merito al contenuto dell’obbligo di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, imputabile al datore di lavoro, emerge un interrogativo attinente alla sua attuale sostenibilità di fronte alla insorgenza di rischi potenziali o da c.d. ignoto tecnologico.

In dottrina è sorto l’interrogativo se anche tali ipotesi confluiscono nell’obbligo di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, estendendo la responsabilità del datore di lavoro³⁶⁰.

Per fornire una risposta a tale interrogativo, è necessario distinguere le differenti ipotesi prospettabili.

La prima riguarda l’eventuale sussistenza di rischi da ignoto tecnologico, in considerazione della quale la risposta dovrebbe essere ragionevolmente in senso negativo. Infatti, in questa ipotesi, non essendo ancora conosciuti gli eventuali effetti dannosi delle tecnologie sulla salute dei lavoratori, non si potrebbe parlare già di rischi. Ragionare in

³⁵⁶ S. Buoso, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 31.

³⁵⁷ Art. 2087 c.c.

³⁵⁸ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in *DSL*, 2023, 2, p. 38.

³⁵⁹ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, *op. cit.*, p. 38.

³⁶⁰ D. Garofalo, *L’evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, in *VTDL*, 2023, 4, p. 844 e ss. ma già L. Montuschi, *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *GDRI*, 2007, p. 799 e ss.

senso contrario significherebbe ammettere nel nostro ordinamento una sorta di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, non essendo dettagliato il contenuto dell'obbligo di sicurezza gravante su di lui.

Diversamente, nella seconda ipotesi, ovvero in presenza di rischi c.d. potenziali, la risposta potrebbe essere in senso positivo. In tale ipotesi parte della dottrina ritiene di poter mutare il principio di prevenzione in quello di precauzione laddove vi siano fondati dubbi rispetto all'insorgenza di danni per la salute del prestatore di lavoro³⁶¹. In tal modo si realizzerebbe un sistema di tutele in cui i principi di prevenzione e precauzione dialogano tra loro, dando, così, seguito alle posizioni di alcuni studiosi per i quali il principio di precauzione rappresenta la base inevitabile della prevenzione³⁶² e dunque amplia ai massimi livelli il principio di prevenzione stesso³⁶³.

Come anticipato, tuttavia, l'art. 2087 c.c. ha posto anche un'ulteriore questione, quella maggiormente dibattuta, "costituita dal superamento dell'attuale perimetro soggettivo di applicabilità della norma codicistica, al momento "tendenzialmente" invalicabile e circoscritto al lavoro subordinato"³⁶⁴, nonostante alcune aperture³⁶⁵. In particolare,

³⁶¹ P. Pascucci, *Dopo la Legge n. 123 del 2007 – Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, n. 73/2008, pp. 29 e 30.

³⁶² B. Maggi, G. Rulli, *Benessere, prevenzione, rischio*, Tao Digital Library, Bologna, 2018, p. 6.

³⁶³ S. Grassi, *Principi costituzionali e comunitari per la tutela dell'ambiente*, in *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 933.

³⁶⁴ D. Garofalo, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, *op. cit.*, p. 873. In dottrina numerosi sono gli studiosi che sostengono l'opinione tradizionale si v. E. Gragnoli, *La tutela della persona e delle condizioni di lavoro del prestatore di opere (art. 2087 c.c.)*, in F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 30; A. Lassandri, *Il ruolo centrale dell'art. 2087 c.c.*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro: tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Zanichelli, Roma, 2007, pp. 64 e 65; R. Romei, *Il campo di applicazione del d.lgs. 626 del 1994 e i soggetti (artt. 1, 2, 3)*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 75.

³⁶⁵ P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087, op. cit.*; P. Campanella, *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81)*, in F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2010, pp. 122 e 123; P. Pascucci, *Dopo la legge n. 123 del 2007: prime osservazioni sul Titolo I del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in I working papers di Olympus*, n. 1/2008, p. 52; G. Natullo, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. Rusciano e G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, VIII, 2008, p. 83; P. Ichino, *Il contratto di lavoro. Sospensione del lavoro. Sciopero. Riservatezza e segreto. Potere disciplinare. Cessazione del rapporto. Conservazione e gestione dei diritti*, Giuffrè, Milano, 2003, p. 39; F. Santoni, *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 225.

l'opinione che sposa un'interpretazione estensiva della disposizione codicistica, evidenzia come “sul piano della lettera della legge, l'art. 2087 c.c. presenta una formulazione generica e compatibile con una lettura non limitata alla subordinazione”³⁶⁶. Nel dettaglio l'estensione delle tutele si fonda sull'effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione³⁶⁷ e non in base ad un contratto piuttosto che ad un altro³⁶⁸.

Secondo un ulteriore orientamento dottrinale, la lettura estensiva della disposizione trova fondamento nell'intensità e nell'ampiezza “del valore costituzionale che essa mira a presidiare”³⁶⁹.

In tal senso la necessità di prevedere forme di tutela che prescindano dall'aspetto contrattuale e si fondino esclusivamente sulla “persona” che lavora, sembra essere stata accolta dalla Corte di Cassazione³⁷⁰ con riferimento ad un infortunio occorso ad un associato in partecipazione³⁷¹.

Secondo i giudici di legittimità, l'espressione “prestatori di lavoro”, adoperata dall'art. 2087 c.c. per identificare i beneficiari dell'obbligo generale di protezione, ha una portata estesa che non coincide esclusivamente con la categoria dei lavoratori subordinati, ma che include tutti i soggetti che svolgono attività lavorativa nell'ambito di un contesto professionale organizzato da un datore di lavoro, ivi inclusi, gli associati in partecipazione.

Il dibattito evidenziato, pertanto, mette in luce, come tutt'oggi, il problema della qualificazione contrattuale si ponga quale porta di accesso alle tutele dei lavoratori.

³⁶⁶ F. Ferraro, *Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente*, in *Rivista giuridica AmbienteDiritto.it*, 2023, 4, p. 5.

³⁶⁷ Sul punto cfr. U. Prosperetti, *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di Diritto Civile*, VI, 3, Vallardi, Roma, 1971, p. 149.

³⁶⁸ Rispetto a tale soluzione si v. la posizione di C. Lega, *La capacità lavorativa e la sua tutela giuridica*, Giuffrè, Milano, 1950, p. 219.

³⁶⁹ P. Pascucci, *Il campo di applicazione soggettivo, delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2008, 2, p. 317.

³⁷⁰ Cass. Civ., 16 dicembre 2022, n. 370149, in Banca dati *One Legale*.

³⁷¹ Nel caso di specie, sia il Tribunale sia la Corte d'Appello avevano respinto la domanda di risarcimento formulata da un associato in partecipazione per i danni conseguenti a un grave infortunio occorsogli durante la dimostrazione pratica di un tosaerba nel corso di una fiera. I giudici di merito, nel dettaglio, avevano ritenuto inapplicabile nei confronti degli associati in partecipazione l'art. 2087 c.c. e, dunque, il relativo regime probatorio di favore per l'infortunato, gravato dell'onere di provare che l'incidente fosse stato causato da fatto doloso o colposo di terzi, onere ritenuto, nel caso di specie, non assolto.

Per tale ragione la citata pronuncia si rivela di estremo interesse fungendo da monito per l'estensione delle tutele a favore anche dei lavoratori delle piattaforme digitali affinché venga loro garantita l'incolumità attraverso l'attuazione dell'obbligo di protezione da parte di chi si avvale di prestazioni di lavoro altrui esponendo questi a eventuali rischi a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

Questo può rappresentare un primo passo per la creazione di un ideale "statuto dei lavori"³⁷², fondato su un'interpretazione evolutiva ed estensiva della norma di apertura e chiusura del sistema prevenzionistico.

3. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro del 2008 tra profili di attualità e limiti

Il sistema normativo riguardante la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori si fonda, oltre che sul citato art. 2087 c.c., anche sul T.U. del 2008³⁷³, attraverso il quale si è provveduto a sistematizzare la normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, recependo i fondamentali stimoli derivanti dall'ordinamento euro-unitario³⁷⁴.

Gli interrogativi posti nel § 1 richiedono un'analisi dell'impianto concettuale su cui si fonda il T.U. per valutarne attualità e tenuta rispetto ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro. A tal proposito si può anticipare sin d'ora che la presunta vocazione universalistica della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro viene, in realtà, ridimensionata da una serie di disposizioni presenti nel T.U. che modulano le tutele in base alla tipologia contrattuale o alla presenza dei lavoratori in un determinato luogo di lavoro fisico di cui il datore di lavoro ha il diretto controllo.

Partendo dalla nozione di salute accolta nel T.U., in conformità a quanto sancito nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), si

³⁷² M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, op. cit., p. 63 e ss.

³⁷³ Si v. V. Pasquarella, M. Ricci, *La tutela della salute dei lavoratori tra dimensione nazionale ed europea*, in *Rassegna di diritto pubblico europeo*, 2008, 2, p. 255 e ss.

³⁷⁴ P. Pascucci, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *DSL*, 2018, 1, p. 1 e ss.

definisce la salute come lo “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o di infermità”³⁷⁵.

Questa disposizione se, da un lato, si presenta estremamente attuale e strategica per una tutela effettiva della salute dei lavoratori che, nel caso dei nuovi lavori, rischia di essere maggiormente compromessa nel lato psichico, tuttavia, rischia di tradursi in una mera petizione di principio, priva di effettività, laddove i datori di lavoro, in modo particolare le piattaforme digitali, nella costruzione *ab origine* del processo produttivo³⁷⁶, non ne tengano conto, strutturando modalità di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzate da condizioni sempre più precarie e dannose per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Non può trascurarsi, pertanto, come “l’imperiosa emersione dei rischi psicosociali sembra suggerire un riposizionamento del baricentro della riflessione in materia proprio sulla nozione di salute accolta dal d.lgs. n. 81/2008”³⁷⁷. L’esperto riferimento anche alla dimensione mentale e sociale accoglie, difatti, una nozione olistica di salute il cui fine ultimo è la creazione di un sistema universale di tutele per la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori, quindi anche di quelli operanti in contesti lavorativi fluidi e senza luogo fisso. In modo particolare, il “profilo sociale” sottende l’importanza strategica che può rivestire nei contesti de-materializzati un’attenta e completa valutazione dei rischi tra ambiente interno ed esterno all’azienda. Del resto, le nuove modalità di esecuzione dell’attività lavorativa dimostrano come i confini tra l’ambiente di lavoro interno e quello esterno siano sempre più labili.

Dall’ampia nozione di salute accolta dal T.U., dunque, emerge la necessità di configurare l’organizzazione del lavoro e l’ambiente in senso lato come due vasi perfettamente comunicanti tra loro, eliminando, in tal modo, ogni possibile “barriera fra il dentro e il fuori”³⁷⁸. D’altronde “dinnanzi alla circolarità dei rischi per i lavoratori e, più in generale, le persone che vivono attorno all’impresa appare sempre meno credibile che il diritto del

³⁷⁵ Art. 2, co. 1, lett. o), d.lgs. n. 81/2008. Sul punto cfr. P. Pascucci, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in *Prisma*, 2016, 1, p. 24.

³⁷⁶ In tal senso si v. B. Maggi, *L’analisi del lavoro ai fini di prevenzione*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2006, 29, p. 13 e ss.

³⁷⁷ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 30.

³⁷⁸ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 30.

lavoro possa continuare a occuparsi solo della specifica tutela dell'ambiente interno sottraendosi alla più complessiva sfida della sostenibilità ambientale³⁷⁹.

Il concetto di salute così inteso è, pertanto, funzionale, “in una concezione olistica della persona [...], a diventare sempre più il fulcro, ossia l'obiettivo della legislazione di tutela³⁸⁰. A conferma di questa rinnovata centralità vi è anche l'art. 41, c. 2 Cost., così come recentemente riformato³⁸¹, il quale prevede espressamente che l'iniziativa economica privata non possa essere svolta se reca danno non solo alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana ma altresì alla salute e all'ambiente³⁸².

I valori sopra citati, riferendosi alla visione integrale della persona, fanno venir meno la differenza tra limiti di natura interna e limiti di natura esterna di cui debba tener conto l'iniziativa economica. In altre parole “il divieto di compiere scelte che possano recare danno all'integrità bio-psico-sociale dei lavoratori (il diritto alla salute e alla sicurezza come limite esterno) non sembrerebbe distinguersi così nettamente dall'obbligo d'indirizzare quelle scelte verso l'apprestamento di un'organizzazione del lavoro capace di garantire il benessere complessivo della persona (il diritto alla salute e alla sicurezza come limite interno)³⁸³.

Per tal via, dalla nozione di salute si può estrapolare un concetto di strategica rilevanza per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ovvero quello di organizzazione del lavoro, il cui fine ultimo è garantire il benessere psico-fisico dei lavoratori che prestano la propria attività lavorativa.

Al fine di rispondere agli interrogativi sulla tenuta del sistema prevenzionistico esplicitati *supra* (§1), è opportuno comprendere il concetto di organizzazione adottato dal T.U.: se

³⁷⁹ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, *op. cit.*, p. 46. Sul punto cfr. anche C. Lazzari, P. Pascucci, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in *DSL*, 2023, 1, I, p. 35 e ss.

³⁸⁰ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 31.

³⁸¹ L. cost. 11 febbraio 2022, n. 1, su cui si v. A. Morrone, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, in *DLRI*, 2022, p. 513 e ss.; V. Speziale, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, in *DLRI*, 2023, 179, p. 288 e ss.; R. Pinardi, *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, in *DSL*, 2023, 1, I, p. 21 e ss.

³⁸² Rispetto alla tutela dell'ambiente si v. A. Di Stasi, *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, in *VTDL*, 2023, 1, p. 207 e ss.; P. Tomassetti, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, in *RGL*, 2021, 2, I, p. 160 e ss.

³⁸³ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 31. Sul punto si v. anche P. Pascucci, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in *LD*, 2022, 2, pp. 336 e 337.

si tratti di una nozione di organizzazione materiale, e dunque reificata, o piuttosto di un'organizzazione come insieme di regole che governano l'intero processo produttivo.

Per fornire una risposta a tale quesito, è utile individuare all'interno del T.U. alcune tra le disposizioni in cui compare il termine organizzazione.

Dall'impianto del T.U. si evince la rilevanza che l'organizzazione del lavoro assume in merito alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Essa compare sin da subito già dalle definizioni di "datore di lavoro" e di "lavoratore". In particolare per datore di lavoro si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'*organizzazione* nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'*organizzazione* stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"³⁸⁴.

Dall'analisi della presente disposizione si evince che l'obbligo di sicurezza è imputato in capo a chi organizza il processo lavorativo, conoscendone i meccanismi e, dunque, le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che possono dar luogo a rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il datore di lavoro, pertanto, è obbligato *in primis* a prevenire l'insorgere di questi rischi alla fonte e, solo qualora ciò non sia possibile, a ridurne al minimo il loro impatto negativo.

Il termine organizzazione compare anche nella definizione di lavoratore, ovvero della "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito di un'*organizzazione* di un datore di lavoro, pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al sol fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari"³⁸⁵.

Dalla lettura della disposizione emergono due dati rilevanti ovvero l'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione altrui, dal quale si evince che "l'esistenza di una relazione di sicurezza [...], è anzitutto" una "relazione organizzativa"³⁸⁶, e la

³⁸⁴ Art. 2, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2008.

³⁸⁵ Art. 2, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008.

³⁸⁶ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 33.

presunta “vocazione universalistica”³⁸⁷ adottata dal T.U. rispetto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori laddove si prescinde, a livello formale, dalla c.d. qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro.

Dalla lettura combinata delle presenti disposizioni, al di là del titolo del T.U. ancora legato alla tutela della salute e della sicurezza nei “luoghi di lavoro”, “verrebbe da pensare che, [...], il d.lgs. n. 81/2008 abbia anch’esso accolto un’impostazione funzionale”³⁸⁸. In particolare nella definizione sia di lavoratore sia di datore di lavoro non compare alcun riferimento né ad un luogo né ad un tempo.

Nella stessa direzione il legislatore, “evocando l’organizzazione senza aggettivi od altri riferimenti – un’organizzazione *sans phrase* – [...] ha quindi accolto un concetto quanto mai ampio alludendo ad un’organizzazione tanto reificata quanto non reificata, quest’ultima interpretabile come l’insieme delle regole che governano il progetto produttivo del datore di lavoro”³⁸⁹.

Perciò, l’organizzazione del lavoro, rappresentando l’elemento cardine del sistema prevenzionistico, a fronte della dematerializzazione dei nuovi contesti lavorativi, va intesa come un processo organizzato, ovvero come “azione -che- organizza”³⁹⁰ il lavoro altrui. Da ciò consegue che l’organizzazione configura “l’insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente, e non più solo come entità fisica corrispondente ad un luogo”³⁹¹.

Questa interpretazione, condivisibile, risulta l’unica in grado di tutelare la salute e la sicurezza anche dei lavoratori delle piattaforme digitali. Difatti nel *platform work* l’organizzazione del lavoro corrisponde alla piattaforma digitale e alle varie regole che la dirigono³⁹². È possibile, in tale prospettiva, “enucleare dal Testo Unico specifiche misure di tutela applicabili *de iure condendo* ai *riders* (subordinati o autonomi) che svolgono la

³⁸⁷ A. Delogu, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall’universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *DSL*, 2020, 1, I, p. 61.

³⁸⁸ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, *op. cit.*, p. 39.

³⁸⁹ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, *op. cit.*, p. 39.

³⁹⁰ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 37.

³⁹¹ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, *op. cit.*, p. 42.

³⁹² In tale prospettiva v. E. Raimondi, *op. cit.*, p. 57 e ss.; P. Loi, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, I, p. 259 e ss.; V. De Stefano, *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, *op. cit.*, p. 241 e ss.

propria attività in un luogo di lavoro inteso (non come mera entità fisica ma) come «insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente», in quanto imperniato su una nozione funzionale di organizzazione e sul «nesso [...] fra salute dei lavoratori e processo organizzativo quale fonte potenziale di tutti i rischi»³⁹³.

Di qui l'opportunità di sostituire la classica equazione "organizzazione di lavoro-luogo di lavoro"³⁹⁴ con quella di prevenzione³⁹⁵-progettazione³⁹⁶.

Tutto ciò, sul piano pratico, comporta che l'eventuale scelta del datore di lavoro di dotarsi di un'organizzazione tecnologica, attraverso l'uso di piattaforme digitali, non identifica un elemento esterno al processo del lavoro ma piuttosto il risultato dello stesso che, come tale, va attentamente valutato in ogni sua fase attraverso una verifica del suo eventuale impatto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori. In conclusione, la prodromica e più importante attività del sistema prevenzionistico ovvero, la c.d. valutazione dei rischi³⁹⁷, non può essere effettuata in un momento successivo alla realizzazione del processo produttivo e, dunque "a organizzazione data"³⁹⁸, ma in via prioritaria, dovendo il datore di lavoro valutare *ex ante* le eventuali ricadute delle proprie scelte sui lavoratori.

³⁹³ M. Tornaghi, *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, in *DSL*, 2021, 2, p. 73.

³⁹⁴ P. Pascucci, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, *op. cit.*, pp. 6 e 7.

³⁹⁵ Art. 2, co. 1, lett. n), d.lgs. n. 81/2008: "complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno".

³⁹⁶ In tale senso cfr. V. Pasquarella, *I principali garanti della sicurezza nell'era delle nuove trasformazioni del lavoro: profili di attualità e limiti da superare*, in *VTDL*, 2023, 4, p. 898.

³⁹⁷ Art. 2, lett. q), d.lgs. n. 81/2008. Per valutazione dei rischi si intende una "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza". In dottrina si v. A. Stolfa, *La valutazione dei rischi*, in *I working papers di Olympus*, n. 36/2014, p. 1 e ss.; F. Olivelli, *La valutazione dei rischi*, in M. Persiani, M. Lepore (a cura di), *Il nuovo trattato della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Torino, 2012, p. 276.; G. M. Monda, *La valutazione dei rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Milano, 2010, p. 403; I. Destito, S. Ferrua, *Il documento sulla valutazione dei rischi*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Le nuove leggi civili Il Testo Unico della Salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009) Commentario al d.lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal d.lgs. n. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 554.

³⁹⁸ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 34.

Lo stretto collegamento tra l'organizzazione del lavoro e l'attività prevenzionistica è riscontrabile, oltre che nelle misure generali di tutela *ex art. 15, lett. b), T.U.*³⁹⁹, anche nello stesso oggetto dell'attività di valutazione dei rischi. Quest'ultimo deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, “ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress* lavoro-correlato, [...], [...] nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro [...]”⁴⁰⁰.

Aderendo così all'interpretazione dell'organizzazione del lavoro come processo produttivo, è possibile estendere anche ai lavoratori delle piattaforme digitali la disciplina del T.U. Da ciò discende l'imputazione in capo alla piattaforma committente dell'obbligo di valutare i rischi collegati alle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Perciò, nel caso dei *riders*, il datore di lavoro deve valutare i rischi derivanti dal traffico intenso, dalle eventuali condizioni metereologiche avverse e dalle condizioni delle strade percorse dai ciclofattorini; così come, nel caso dei *crowdworkers*, l'oggetto della valutazione dei rischi non può prescindere da un'attenta valutazione di quelli di natura psico-sociale, originati dal controllo costante e pervasivo sull'attività lavorativa esercitato dalla piattaforma digitale.

Inoltre, la qualificazione dell'organizzazione come progetto produttivo è funzionale rispetto anche all'individuazione dei responsabili in materia di sicurezza dato che può risultare strategico per l'effettiva tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali. Quest'ultime, caratterizzate dalla fluidità dei luoghi di lavoro e dei centri decisionali, nella maggior parte dei casi sono contraddistinte da forme di multidatorialità⁴⁰¹, in cui può risultare difficile individuare la figura del datore di lavoro.

Si comprende, pertanto, come in questi casi, per l'individuazione del titolare dell'obbligo di sicurezza si prescinda dalla c.d. titolarità formale del rapporto di lavoro adoperando, invece, il c.d. metodo funzionale⁴⁰². In tale prospettiva si individua la figura del datore di

³⁹⁹ Art. 15, lett. b), d.lgs. n. 81/2008, “la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione”.

⁴⁰⁰ Art. 28, co. 1, d.lgs. n. 81/2008.

⁴⁰¹ Si v. C. Lazzari, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2015, p. 23 e ss.

⁴⁰² C. Lazzari, *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in *DSL*, 2020, 1, p. 35 e ss.

lavoro in chi eserciti effettivamente i “poteri di governo dell’organizzazione”⁴⁰³, accogliendo “l’ormai consolidato insegnamento giurisprudenziale in virtù del quale, nell’ambito della prevenzione, l’individuazione delle concrete posizioni debitorie presuppone una puntuale e rigorosa analisi dell’assetto organizzativo aziendale e della effettiva ripartizione delle competenze al suo interno”⁴⁰⁴.

Dalla lettura combinata delle analizzate definizioni sembrerebbe che l’impianto concettuale su cui si fonda il T.U. sia estremamente attuale adottando regole a vocazione universale. Tuttavia, approfondendo le disposizioni successive all’art. 2 del T.U., si riscontra “un rigurgito di tradizionalismo”⁴⁰⁵. Difatti, “a fronte di solenni previsioni legislative di stampo universalistico - [...] – nella realtà non è poi agevole applicare senza adattamenti la disciplina prevista per il lavoratore subordinato *standard* ai lavoratori non *standard* o addirittura ai lavoratori autonomi che organizzano pur sempre autonomamente la propria attività anche quando questa si inserisce nel ciclo produttivo altrui”⁴⁰⁶. Ma vi è di più. Si riscontra, inoltre, una limitazione rispetto anche al campo di applicazione della normativa del T.U. fondata, ancora oggi, “sul vincolo spaziale”⁴⁰⁷. Invero, come verrà analizzato nel successivo paragrafo, nella modulazione delle tutele il T.U. sembra ancora rimandare ad una nozione materiale di luogo di lavoro che evidenzia la sostanziale inadeguatezza dell’impianto normativo rispetto alla tutela dei lavoratori operanti nei nuovi contesti organizzativi in cui il luogo di lavoro perde sempre più i connotati fisici essendo sempre più fluido e complesso⁴⁰⁸.

Per tali ragioni, sebbene l’interpretazione evolutiva del concetto di organizzazione di lavoro rappresenti un primo ed imprescindibile passo per l’estensione del campo di

⁴⁰³ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 34.

⁴⁰⁴ V. Pasquarella, *I principali garanti della sicurezza nell’era delle nuove trasformazioni del lavoro: profili di attualità e limiti da superare*, op. cit., p. 890 e ss.

⁴⁰⁵ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, op. cit., p. 39.

⁴⁰⁶ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, op. cit., p. 41; sul punto v. anche O. Bonardi, *Articolo 3. Campo di applicazione*, in c. Zoli (a cura di), *I Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. Commentario*, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 67 e ss.

⁴⁰⁷ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 36.

⁴⁰⁸ Si pensi al Metaverso come possibile luogo di lavoro. In dottrina si v. M. Biasi, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in *LDE*, 2023, 1, p. 2 e ss.; F. Lamberti, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, p. 205 e ss.; M. Peruzzi, *“Almeno tu nel metaverso”. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *LLI*, 2022, 8, 2, p. 64 e ss.; V. Maio, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video) gioco*, in *LLI*, 2022, 8, 2, p. 42 e ss.

applicazione del T.U. “ovunque l’azione-che-organizza si dispieghi”⁴⁰⁹, ciò non basta a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali di fronte ad una normativa interna che risulta ancora legata ad una nozione di spazio fisico, determinando una certa difficoltà “nel concepire obblighi” in capo al debitore della sicurezza “in assenza di poteri di determinazione del luogo [...]”⁴¹⁰. Ciò evidenzia il limite della normativa interna, “significativamente rubricata «Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza *nei luoghi di lavoro*», nonostante con essa si sia trasposta una direttiva comunitaria «concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori *durante il lavoro*»⁴¹¹. Difatti, sia il lavoro agile sia quello su piattaforma digitale, “sono tutte realtà che spostano il lavoro dalla tradizionale subordinazione localizzata – in fabbrica, stabilimento, negozio, ufficio – a una modalità di prestazione sempre più destrutturata e incline a muoversi nell’ambito dell’auto-direzione, anche se non sempre, e dell’auto-organizzazione”⁴¹², il tutto con evidenti riflessi sulla materia della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Si comprende, dunque, come i cambiamenti del mercato del lavoro e, soprattutto le istanze di tutela provenienti dalle nuove e vulnerabili categorie di lavoratori, impongano un urgente intervento per definire “regole di sicurezza capaci di “seguire” il lavoratore e non più tarate solo su di un luogo fisico determinato”⁴¹³. In altre parole, per rendere effettiva la vocazione universalistica del T.U., sono pronti i tempi per la costruzione di un sistema prevenzionistico che “prescinda sia dalla natura giuridica della tipologia contrattuale, sia dallo spazio in cui l’attività si svolge”⁴¹⁴ rendendo così il diritto alla salute e sicurezza come “un diritto della persona che lavora, e non già come diritto legato ad un determinato luogo di lavoro”⁴¹⁵.

⁴⁰⁹ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 37.

⁴¹⁰ A. Delogu, *Salute e sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell’industria 4.0*, op. cit., p. 69.

⁴¹¹ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 37.

⁴¹² M. D’Onghia, *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, (a cura di) L. Zoppoli, *Quaderni DLM*, 2021, 11, p. 252.

⁴¹³ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, op. cit., p. 43.

⁴¹⁴ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 43.

⁴¹⁵ P. Tullini, *Le sfide per l’ordinamento italiano*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale. Bilancio e prospettive di una ricerca*, in *Adapt University Press*, 2021, I, p. 332.

4. L'anima universalistica del T.U. e la "modulazione" delle tutele: le ripercussioni sulla disciplina del Capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015

Come già evidenziato la c.d. vocazione universalistica cui aspira il T.U. viene notevolmente ridimensionata laddove il legislatore, nella "graduazione delle tutele"⁴¹⁶, tende a selezionare quelle da applicare anche per il lavoro non subordinato. Proprio a tale proposito si segnala la disposizione che espressamente prevede che la disciplina del d.lgs. n. 81/2008 si applichi ai lavoratori autonomi parasubordinati solo ove la loro prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente⁴¹⁷. L'effetto che si determina è, pertanto, un'applicazione selettiva delle tutele in materia di salute e sicurezza dei lavoratori per tutti quei rapporti di lavoro che non rientrano nell'alveo della subordinazione.

Per tale ragione lo stesso legislatore ha avvertito l'esigenza di intervenire in materia con il d.l. n. 101/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 128 del 2019, attraverso il quale si è fatto "un passo in avanti verso il ridimensionamento"⁴¹⁸ dell'importanza del luogo di lavoro. Difatti è evidente come nel caso dei *riders*, "subordinati o autonomi, il luogo della prestazione non corrisponda certo ad uno spazio di cui il datore di lavoro o il committente abbia il pieno ed esclusivo dominio, trattandosi infatti di pubblica via"⁴¹⁹. Ciononostante, a fronte della dichiarazione di intenti dell'applicazione del Capo V-*bis* all'intera categoria dei lavoratori delle piattaforme digitali, nella realtà, il perimetro soggettivo di applicazione della presente normativa si è ridotto alla figura socio-economica del fattorino digitale che svolge le consegne tramite l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore a due ruote⁴²⁰.

⁴¹⁶ M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, *op. cit.*, p. 1812.

⁴¹⁷ Art. 3, c. 7, d.lgs. n. 81/2008. In dottrina si v. F. Ferraro, *Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente*, *op. cit.*, p. 7 e ss.

⁴¹⁸ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, *op. cit.*, p. 39.

⁴¹⁹ P. Pascucci, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, *op. cit.*, p. 41.

⁴²⁰ A tal proposito si evidenzia come la presente normativa tenga fuori tante altre categorie di lavoratori delle piattaforme digitali come gli *shopper*, che invece utilizzano per l'attività di consegna un diverso mezzo di trasporto ovvero le automobili.

In tale prospettiva si evidenzia il paradosso che così si ingenera laddove si esclude dalle garanzie previste dalla attuale disciplina l'ampia categoria dei *crowdworkers* i quali, versando nella medesima condizione di vulnerabilità dei ciclofattorini, sono bisognosi dello stesso regime di tutela o tutt'al più di una disciplina specifica che tenga conto delle loro particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Identificare il perimetro di applicazione soggettiva del Capo V-*bis*, perciò, è preliminare per la comprensione dei destinatari delle nuove misure di prevenzione ivi previste.

A ben vedere numerosi sono gli obblighi prevenzionistici presenti nelle disposizioni del Capo V-*bis*, del d.lgs. n. 81/2015.

L'art. 47-*ter*⁴²¹, sancisce il diritto dei lavoratori di ricevere ogni informazione inerente alla tutela della sicurezza ai sensi del co. 3, dell'art. 47-*septies*, d.lgs. n. 81/2015. Un ulteriore richiamo alla tutela della salute pare desumersi implicitamente anche dall'art. 47-*quinquies*, che, nel prevedere divieti di discriminazione, sancisce, anche per i lavoratori di cui all'art. 47-*bis*, l'accesso "alla tutela della libertà e dignità del lavoratore", prevista per il lavoratore subordinato.

Questa diffusa attenzione per la tutela prevenzionistica trova un punto di coesione nell'art. 47-*septies*, ai commi 1 e 2, nei quali viene disposta una disciplina minimale "per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza specificamente dei *rider&co.* autonomi"⁴²², imponendo ai prestatori di lavoro l'obbligo di copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e attribuendo al committente che utilizza la piattaforma digitale tutti gli adempimenti previsti dal d.P.R. n. 1124/1965 a carico del datore di lavoro⁴²³.

La parte della norma che ha destato maggiori dubbi interpretativi, tuttavia, è quella prevista dal co. 3, secondo cui "il committente che utilizza la piattaforma anche digitale

⁴²¹ I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-*bis* sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-*bis* del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-*septies*.

⁴²² P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, *op. cit.*, p. 47. Sul punto si v. anche S. Giubboni, *I riders e la legge*, in *RDSS*, 2019, 4, pp. 850 e 851.

⁴²³ A chiarimento della previsione si cfr. l'istruzione operativa INAIL del 23 gennaio 2020 reperibile al seguente indirizzo: https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/istruzioni-operative/istruzione-operativa-23-gennaio-2020_dcra.html.

è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”.

Comprendere il significato della presente disposizione “consente di verificare se, al di là della vaghezza del richiamo al d.lgs. n. 81/2008, la l. n. 128/2019 abbia determinato, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, un effettivo miglioramento della tutela prevenzionale con riguardo al *platform workers* considerati nel provvedimento di conversione del d.l. n. 101/2019”⁴²⁴.

Attorno a questa “lapidaria formulazione”⁴²⁵, infatti, si è sviluppato un contrasto dottrinario che ha visto opzioni ermeneutiche antitetiche in merito al contenuto dell’obbligo di protezione esigibile dal committente rispetto ai lavoratori autonomi non qualificabili come etero-organizzati. Nel dettaglio, secondo un primo orientamento dottrinale, la disciplina del T.U. andrebbe applicata interamente anche ai lavoratori autonomi⁴²⁶; diversamente, secondo un ulteriore e diverso orientamento la norma, invece, si limiterebbe a traslare dal prestatore di lavoro al committente solo gli oneri di natura economica e organizzativa in tema di formazione e sorveglianza sanitaria⁴²⁷. Tra queste tesi estreme si è inserita una tesi intermedia sostenuta da chi ha ravvisato nel co. 3 l’obbligo per il committente di fornire i dispositivi di protezione individuale⁴²⁸ e di verificare la conformità del mezzo utilizzato facendosi carico delle spese di manutenzione⁴²⁹.

⁴²⁴ A. Rota, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *LLI*, 2020, 6, 1, p. 73.

⁴²⁵ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, *op. cit.*, p. 48.

⁴²⁶ P. Tullini, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell’economia digitale*, in *RDSS*, 2021, 4, p. 685; A. Rota, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, *op. cit.*, p. 78 e ss.; A. Allamprese, O. Bonardi, *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, in *DSL*, 2020, 2, I, pp. 76 e 77; A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *op. cit.*, p. 18.

⁴²⁷ Art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2008. In dottrina si v. S. Caffio, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *LG*, 2021, 4, pp. 350 e 351; A. Delogu, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall’universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *DSL*, 2020, 1, pp. 76 e 77; P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, *op. cit.*, p. 48 e ss.

⁴²⁸ Sul punto si cfr. anche le esperienze di concertazione territoriale come la Carta di Bologna, sottoscritta il 31 maggio 2018 con le Organizzazioni sindacali e alcune piattaforme digitali; la Legge della Regione Lazio del 15 giugno 2018, n. 9858; la Carta dei Valori del *food delivery* del 29 giugno 2018; il Protocollo in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottato da *Uber Eats Italy*.

⁴²⁹ M. Tornaghi, *op. cit.*, p. 72 e ss.; P. Saracini, *Intervento*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, (a cura di) U. Carabelli, L. Fassina, Ediesse, 2020, 3, pp. 170 e 171; M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *DRI*, 2020, 3, pp. 846 e 847; l’A. ritiene

Analizzando più nel dettaglio i contrapposti orientamenti dottrinali, la tesi che sposa l'applicazione integrale del T.U. evidenzia come circoscrivere l'obbligo introdotto dal co. 3 al rispetto delle poche misure di prevenzione previste dal T.U. per il lavoro autonomo, significherebbe “privare di ogni significato e utilità pratica l'ampliamento del campo della prevenzione stabilito dall'art. 47 *septies*, c. 3, d.lgs. n. 81/2015”⁴³⁰. In tal modo, in effetti, “verrebbero meno i principali obblighi a carico delle piattaforme, come la valutazione dei rischi e la gestione prevenzionistica, che rappresentano invece i pilastri della prevenzione”⁴³¹.

Pertanto, la tesi in esame ritiene che, in particolare per il caso dei *riders*, con la l. n. 128/2019, il legislatore abbia voluto superare la tradizionale “diversità strutturale”⁴³² tra lavoro subordinato e autonomo. In tale prospettiva, il provvedimento sui *riders* sembrerebbe valutare la posizione di soggezione in cui versa il lavoratore adottando quale metro di paragone la sussistenza di un rischio effettivo e non il diverso grado di potere negoziale posseduto dalle parti⁴³³.

A sostegno della tesi in esame, inoltre, si aggiunge un'ulteriore considerazione: l'inutilità di una norma ad *hoc* al solo fine “di richiamare o di ribadire l'osservanza dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 per i lavoratori autonomi delle piattaforme. Dunque, a meno di ritenere superfluo il ruolo del legislatore, si deve riconoscere che la finalità dell'art. 47-*septies*, c. 3, d.lgs. n. 81/2015 non può che esser altra”⁴³⁴. A conferma di ciò vi è anche il dato letterale non prevedendosi nella lettera della norma “regimi derogatori rispetto all'applicazione integrale del d.lgs. n. 81/2008” o “limitazioni derivanti dallo svolgimento nei locali del committente”⁴³⁵.

l'art. 47-*septies*, co. 3, del d.lgs. n. 81/2015 coerente con una “interpretazione che consenta di fondare un'autonoma pretesa dei *riders* alla fornitura degli strumenti di protezione dal rischio *Covid-19* a spese della piattaforma committente”, a prescindere dall'assimilazione dei *riders* autonomi ai lavoratori subordinati o a quelli etero-organizzati.

⁴³⁰ P. Tullini, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, op. cit., p. 686.

⁴³¹ P. Tullini, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, op. cit., p. 686.

⁴³² A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit., p. 3.

⁴³³ Sul punto cfr. A. Rota, op. cit., p. 77.

⁴³⁴ P. Tullini, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, op. cit., p. 686. Nella stessa direzione cfr. A. Allamprese, O. Bonardi, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *RGL*, 2020, I, p. 447.

⁴³⁵ A. Rota, op. cit., p. 78.

La tesi “garantistica” è stata accolta dalla stessa giurisprudenza di merito. In particolare, i giudici chiamati a pronunciarsi d’urgenza su di un caso avente ad oggetto il diritto dei *riders* a ricevere i dispositivi di protezione individuale essenziali per evitare i rischi da contagio da *Covid-19*, hanno riconosciuto in capo ai *riders* il diritto all’integrale applicazione del T.U. a prescindere dalla qualificazione del loro rapporto di lavoro *ex art. 2*, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 o nell’area del Capo V- *bis*⁴³⁶.

Tale orientamento è stato confermato dalla giurisprudenza di merito. In particolare i giudici hanno ritenuto che, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders*⁴³⁷, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con la contestuale valutazione di tutti i rischi, è disciplinata dall’art. 47-*septies*, co. 3., d.lgs. n. 81/2015, nonché dagli artt. 17 e 28 del T.U.⁴³⁸.

A questo orientamento dottrinale e giurisprudenziale si contrappone un’interpretazione “restrittiva” che, nel sostenere un’applicazione selettiva delle parti del d.lgs. n. 81/2008, trae origine da una domanda ovvero: l’applicazione integrale del T.U. non determinerebbe una conseguenza eccessiva nel caso in cui i *riders* venissero qualificati come lavoratori autonomi piuttosto che etero-organizzati?⁴³⁹.

A tal proposito, si evidenzia come l’applicazione integrale del T.U. riguarda solo le ipotesi di lavoro parasubordinato nelle quali la prestazione di lavoro venga eseguita nei luoghi di lavoro del committente. Si determina, così, un’interpretazione restrittiva dell’art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, volta ad escludere un rafforzamento della tutela prevenzionistica a favore dei *riders*. È evidente che non sia contemplata dal

⁴³⁶ Si v. Trib. ord. Firenze 5 maggio 2020, a conferma di Trib. Firenze decreto 1 aprile 2020, n. 866 (nel senso dell’applicazione dell’art. 71); per il testo dell’ordinanza si veda: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22684:tribunale-di-firenze.-sez-lav-.-5-maggio-2020,-n-886-ordinanza-rider-bis&catid=72&Itemid=138. Nello stesso senso si cfr. anche il Trib. Bologna decreto 14 aprile 2020, n. 2519 (il testo è visionabile al seguente indirizzo: https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/02/20200414_Trib-Bologna.pdf).

⁴³⁷ *Ex art. 2*, d.lgs. n. 81/2015.

⁴³⁸ Si v. Trib. Ord. Palermo 3 agosto 2022, n. 29230 (il testo dell’ordinanza è reperibile al seguente indirizzo: https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2022/09/20220803_Trib-Palermo.pdf) e Trib. Palermo 18 agosto 2022, n. 29826 (il testo dell’ordinanza è consultabile al seguente indirizzo: https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2022/09/20220818_Trib-Palermo.pdf). Nei casi di specie i giudici hanno riconosciuto il diritto dei *riders* a ricevere i dispositivi di protezione contro i rischi da esposizione solare e hanno condannato la piattaforma a effettuare una specifica valutazione del rischio da esposizione a ondate di calore e a prevedere conseguenti misure di prevenzione.

⁴³⁹ In tale senso v. P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, *op. cit.*, p. 48.

legislatore l'introduzione di un apparato di tutele uniformi per i lavoratori delle piattaforme digitali prescindendo dalla qualificazione del loro rapporto di lavoro. Ciò, tuttavia, non ha "consentito di neutralizzare *tout court* i positivi effetti di una nuova norma tenuta a coordinarsi con l'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, non tanto con il contenuto del co. 7 - [...] – quanto con le prescrizioni di cui al co. 11, che – a sua volta – rinvia a quanto dettagliato nei successivi artt. 21 e 26, d.lgs. n. 81/2008"⁴⁴⁰. In particolare l'art. 21 del T.U. in capo ai lavoratori prevede l'obbligo: di utilizzare le attrezzature e di munirsi di dispositivi di protezione individuale conformi alle disposizioni di cui al Titolo III; di esibire apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto; di beneficiare della sorveglianza sanitaria, facoltà riconosciuta sempre ai lavoratori, secondo le previsioni *ex art.* 41; di partecipare a corsi di formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37.

Per quanto attiene, invece, all'art. 26 del T.U., si pone in risalto il regime di tutela previsto nelle ipotesi di esternalizzazione realizzate tramite contratti d'opera e purché il committente abbia la disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro.

Tuttavia l'orientamento che abbraccia l'interpretazione restrittiva dell'art. 47-*septies*, co. 3, del d.lgs. n. 81/2015, restringendo l'operatività del T.U. soltanto agli obblighi propri del lavoro autonomo, si è diviso in merito all'applicazione integrale o meno del contenuto dell'art. 21, del T.U.

Parte della dottrina⁴⁴¹, infatti, ritiene di applicare interamente il precetto di cui all'art. 21, del T.U., riconducendo in capo al committente l'obbligo di assicurarsi che il *riders* utilizzi un mezzo idoneo per l'esecuzione della prestazione sostenendo anche le relative spese di manutenzione, nonché quelle attinenti l'acquisto dei dispositivi di protezione individuali indispensabili per lo svolgimento dell'attività di lavoro.

⁴⁴⁰ A. Rota, *op. cit.*, p. 74.

⁴⁴¹ P. Saracini, *Intervento in La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, *op. cit.*, pp. 170 e 171; M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, *op. cit.*, pp. 846 e 847.

Differentemente, secondo un diverso orientamento dottrinale⁴⁴², nell'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, si deve individuare solamente una deroga all'art. 21, co. 2, del T.U., nella parte in cui gli oneri economici e organizzativi vengono traslati in capo alla piattaforma committente la quale è tenuta a organizzare e a sostenere economicamente sia la formazione, sia la sorveglianza sanitaria di cui i prestatori di lavoro intendano avvalersi. In tal senso si evidenzia come questa interpretazione, selezionando le tutele da applicare ai *riders* autonomi, “potrebbe rispondere almeno in parte a quell’esigenza di una specifica modulazione delle tutele del d.lgs. n. 81/2008 che, diversamente dalle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate, nel caso in esame appare necessaria a fronte delle peculiarità di prestazioni lavorative non facilmente sussumibili entro la cornice di tutela generale in quanto caratterizzate sia dalla delocalizzazione, sia dalla discrezionalità che caratterizza il lavoro autonomo”⁴⁴³. Tutt'al più si evidenzia “che, in luogo di una previsione tanto lapidaria quanto difficile da interpretare come quella emersa con l'art. 47-*septies*, [...], sarebbe stato probabilmente più opportuno apprestare una speciale disciplina esplicitamente mirata a cogliere le particolarità della fattispecie in coerenza con il principio della tutela differenziale predicato dalla [...] direttiva n. 91/383/CEE in merito ai lavoratori non *standard*”⁴⁴⁴.

Il contrasto dottrinario evidenzia che allo stato attuale sia ancora difficile prescindere da un approccio interpretativo che, ai fini dell'individuazione della disciplina applicabile ai *riders*, valorizzi il profilo della qualificazione contrattuale e dunque della natura del rapporto di lavoro instaurato con la piattaforma committente⁴⁴⁵.

Pertanto, alla luce del quadro emerso, sembra non essere più procrastinabile un intervento legislativo riformatore che garantisca misure di sicurezza uniformi, in grado di evitare le

⁴⁴² A. Delogu, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, op. cit., pp. 76 e 77; P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, op. cit., p. 48 e ss.

⁴⁴³ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, op. cit., p. 50.

⁴⁴⁴ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, op. cit., p. 51.

⁴⁴⁵ In tal senso M. Tornaghi, op. cit., p. 70; S. Caffio, op. cit., pp. 347 e 349; A. Allamprese, O. Bonardi, op. cit., pp. 443-447; A. Delogu, *Salute e sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, op. cit., pp. 69 e 70.

contraddizioni che possono originarsi sia da “un’incongrua ed affrettata assimilazione”, sia da “un’irragionevole differenziazione tra i destinatari delle tutele”⁴⁴⁶.

5. Le tutele del c.d. Decreto Trasparenza del 2022 rispetto all’opacità algoritmica

Tra i maggiori rischi che colpiscono i lavoratori delle piattaforme digitali vi sono quelli legati all’“*algorithmic management*”⁴⁴⁷: le regole che governano la vita professionale di questi lavoratori, infatti, sono il risultato di decisioni automatizzate o semiautomatizzate, rispetto alle quali i prestatori non esercitano alcun controllo.

In particolare la causa dei maggiori rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali si condensa nella c.d. “opacità algoritmica”⁴⁴⁸ ovvero nella mancata chiarezza delle modalità attraverso le quali gli algoritmi assumano decisioni riguardanti l’esecuzione o la valutazione della prestazione lavorativa⁴⁴⁹.

Si genera, così, un paradosso: se l’utilizzo degli algoritmi rende “il lavoratore” sempre più “trasparente agli occhi dei *managers*, le ragioni sottese alle decisioni organizzative

⁴⁴⁶ M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, *op. cit.*, p. 1813.

⁴⁴⁷ Secondo S. O’Connor, *When your boss is an algorithm*, in *Financial Times*, 8 settembre 2016, la presente espressione è stata coniata da M. K. Lee, D. Kusbit, E. Metsky, L. Dabbish, *Working with Machines: The impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI 2015*, 2015, p. 1603 e ss. In dottrina si v. T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, p. 190 e ss.; G. Gaudio, *L’algorithmic management e il problema della opacità algoritmica*, *op. cit.*, p. 2 e ss.; C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *LDE*, 2022, 2, p. 2 e ss.; U. Rani, M. Furrer, *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, in *Competition & change*, 2020; Franceschetti, D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del “management” algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, 2018, I, p. 705 e ss.; A. Topo, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *LD*, 2018, 3, p. 453 e ss.

⁴⁴⁸ L’espressione si deve a J. Burrell, *How the machine “thinks”*: *Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1, p. 1 e ss. Si v. anche G. Gaudio, *L’algorithmic management e il problema della opacità algoritmica*, *op. cit.*, p. 24 e ss.; S. Renzi, *La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno*, in *La Nuova Giuridica*, 2022, 2, p. 64.

⁴⁴⁹ In merito all’impatto di una valutazione costante e automatizzata sul benessere psico-fisico dei lavoratori si cfr. M. Novella, *Poteri del datore di lavoro nell’impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, 2021, 3-4, p. 451 e ss.; L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell’era dell’intelligenza artificiale*, *op. cit.*, p. 21 e ss.; A. Topo, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *LD*, 2018, 3, p. 453 e ss.

assunte da strumenti di *algorithmic management*”, invece, “restano imperscrutabili dai lavoratori”⁴⁵⁰.

Si assiste, pertanto, “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 lavoro”⁴⁵¹, e contribuendo a rendere ancora più vulnerabile la posizione dei lavoratori delle piattaforme digitali. Di fronte all’irrompere delle nuove modalità di organizzazione del lavoro, il lavoratore si sente sempre più smarrito. In altri termini, l’opacità algoritmica fa sì che il lavoratore, non essendo perfettamente a conoscenza degli *input* in base ai quali vengono generati gli *output* funzionali per l’assegnazione di ulteriori incarichi lavorativi, sia portato ad aumentare il ritmo di lavoro con pesanti ricadute sul suo benessere *psico-fisico*. E tale è la ragione per cui negli ultimi anni si è registrato un aumento della diffusione proprio dei rischi di natura *psico-sociale* a danno dei lavoratori che erogano la prestazione lavorativa attraverso l’uso delle piattaforme digitali.

Un dato è certo: in tali contesti lavorativi, la necessità di far fronte a sistemi che prendono decisioni fondate esclusivamente sulla produttività della prestazione, e, in sostanza, basate sul numero di consegne effettuate (nel caso dei *riders*) o sul tempo impiegato per la realizzazione di una *task* (nel caso dei *crowdworkers*), induce il lavoratore a prolungare l’attività lavorativa oltre i normali ritmi lavorativi, esponendolo maggiormente sia al rischio da c.d. *overworking*, sia all’insorgenza di patologie legate alla condizione di *stress*.

Ma il dato più allarmante attiene all’insindacabilità delle decisioni adottate dagli algoritmi da parte degli stessi lavoratori i quali sembrano non essere nemmeno più in grado di percepire le lesioni dei loro diritti, ritenendo legittimo e, dunque non discutibile, quanto stabilito per via algoritmica.

⁴⁵⁰ G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, in *LLI*, 2020, 6, 2, p. 26. Sul punto cfr. anche A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, op. cit., pp. 70 e 71.

⁴⁵¹ G. Gaudio, *L’algorithmic management e il problema della opacità algoritmica*, op. cit., p. 5; sul punto cfr. anche P. Tullini, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, op. cit., p. 120.

La considerazione appena descritta apre la via alla formulazione di una domanda. Se, ai fini di un'estensione delle tutele previste dal T.U. anche a prestatori d'opera la cui attività lavorativa si svolge fuori dal classico contesto dell'impresa, si richiede che il sistema di prevenzione sia incentrato sulla relazione tra persona che lavora e organizzazione, intesa come “insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente”⁴⁵², non è opportuno che anche “l'algoritmo” diventi oggetto della c.d. attività di valutazione dei rischi?

La risposta positiva al quesito posto implicherebbe che il debitore dell'obbligo di protezione, qualora accerti che l'utilizzo di questi sistemi decisionali automatizzati determini l'insorgenza di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, dovrebbe adottare una pluralità di misure di prevenzione per eliminare alla fonte tali rischi o, nel caso in cui ciò non sia possibile, ridurle al minimo la loro insorgenza.

Di qui emerge la necessità di “interventi «correttivi» finalizzati non solo a eliminare o diminuire le rilevanti asimmetrie informative, ma anche a stimolare una trasparenza della comunicazione come *condicio sine qua non* per il mantenimento, anche nei luoghi di lavoro governati dal *management* algoritmico, di un legame sociale e soprattutto come veicolo per consentire forme di controllo dell'esercizio dei poteri datoriali disumanizzati, potenzialmente lesivi della dignità della persona e dei suoi diritti come prestatore di lavoro”⁴⁵³.

Di fronte a questo scenario, sembra che il legislatore stia prendendo sempre più coscienza dell'urgenza di definire una disciplina che vada a tutelare la salute e la sicurezza di “tutti” i lavoratori. Purtroppo è anche vero che, mentre si discute ancora sulla necessità di interventi riformatori o comunque correttivi del regime normativo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori che ponga al centro il lavoratore senza “aggettivazioni” e la cui prestazione sfugga alle tradizionali coordinate spazio-temporali, continuano a diffondersi

⁴⁵² P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, *op. cit.*, p. 42.

⁴⁵³ L. Zappalà, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 462/2022, p. 8. In merito al controllo dei poteri datoriali si v. anche M. T. Carinci, S. Giudici, P. Pierri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis “Decreto Trasparenza): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, 1, p. 7 e ss.

“nuovi lavori” in cui per l’appunto “la persona che lavora” perde sempre più di centralità ed è, aspetto più rilevante, sempre più vulnerabile rispetto al potere digitale.

L’urgenza di un intervento legislativo, pertanto, è richiesta da un dato allarmante: nel mondo delle piattaforme digitali il lavoratore “è oggetto di una comunicazione datoriale a volte troppo veloce e imprevedibile, destinatario di un linguaggio tecnico/giuridico che non sempre comprende o nemmeno percepisce; il lavoratore è soggetto muto di un dialogo che non c’è, il quale abita un ambiente informazionale, senza occuparne il centro”⁴⁵⁴.

È così da salutare con favore l’approvazione del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. “Decreto Trasparenza”)⁴⁵⁵, che sembra porre le prime basi per garantire, anche ai lavoratori delle piattaforme digitali, la comprensione delle condizioni contrattuali rendendoli, così, maggiormente consapevoli della loro posizione e, dunque, della sussistenza di eventuali lesioni a danno dei loro diritti⁴⁵⁶, tra cui quello alla salute.

Con il Decreto Trasparenza il legislatore italiano ha dato attuazione alla Direttiva UE n. 1152/2019 del Parlamento Europeo, sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili⁴⁵⁷.

⁴⁵⁴ L. Zappalà, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova proceduralizzazione dei poteri datoriali*, op. cit., p. 13; in tal senso cfr. anche L. Floridi, *Infosfera. Etica e filosofia nell’età dell’informazione*, Giappichelli, Torino, 2009, p. 106 e ss.

⁴⁵⁵ In dottrina si v. A. Tursi, “Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza, in *DRI*, 2023, 1, p. 22; A. Viscomi, *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal “decreto trasparenza”*, in *LLI*, 2023, 1, I, p. 124 e ss.; A. Allamprese, S. Borelli, *L’obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in *RGL*, 2022, I, p. 672; E. C. Schiavone, *Gli obblighi informative in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022) (art. 1, co. 1, lett. s, e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall’art.4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 104/2022)*, (a cura di) D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, A. Trojsi, *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro Commentario ai decreti legislative n. 104 e n. 105 del 2022*, in *Adapt University Press*, 2022, 96, II, p. 211 e ss.; A. Tursi, *Il decreto trasparenza: profili sistematici e problematici*, in *LDE*, 2022, 3, p. 2 e ss.

⁴⁵⁶ In merito alla configurabilità di un diritto alla spiegazione si v. L. Tebano, *I diritti di informazione nel d.lgs. n. 104/2022. Un ponte oltre la trasparenza*, in *LDE*, 2024, 1, p. 2 e ss.

⁴⁵⁷ A tal proposito, in dottrina si è alimentato un dibattito tra chi ha ritenuto che il legislatore italiano abbia “oltrepassato” il mandato del legislatore europeo ritenendo che l’obbligo di informazione di cui all’art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 «oltre a non essere richiesto dalla Direttiva UE 2019/1152, traduce nel testo normativo italiano un’elaborazione ideologica di quella tecnologia che monitora e controlla che è irragionevole» (così M. Faioli, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *Federalismi.it*, 2022, 25, p. 107) e chi, invece, ritiene non vi sia un eccesso di delega ma piuttosto un’anticipazione della futura legislazione europea sul lavoro attraverso l’uso di piattaforme digitali (A. Zilli, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *DRI*, 2023, 1, p. 38). Secondo un’ulteriore tesi il legislatore italiano, in ragione dei Considerando 4 e 8, ha «inteso garantire non una attuazione formale della Direttiva, ma piuttosto la piena effettività dell’imperativo di trasparenza posto dalla fonte euro-unitaria anche in quei casi particolari – che la stessa Direttiva menziona e dunque chiede di considerare – in cui la decisione o il controllo datoriali siano effettuati non da persone,

Di estrema rilevanza, per quel che concerne l'oggetto della presente analisi, è l'art. 4, co. 8, del d.lgs. n. 104/2022, con cui si è introdotto nel d.lgs. n. 152/1997, l'art. 1-*bis* rubricato "Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati", il quale espressamente prevede che sia il datore di lavoro, sia il committente pubblico e privato, fermo restando quanto disposto dall'art. 4 St. lav., siano tenuti "a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori"⁴⁵⁸.

Nel dettaglio, ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al citato art. 1-*bis*, sia il datore di lavoro, sia il committente, sono tenuti a fornire al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le informazioni concernenti⁴⁵⁹: a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al co. 1; b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al co. 1; c) la logica e il funzionamento dei sistemi di cui al co. 1; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al co. 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; ed infine f) il livello di accuratezza, robustezza e *cybersicurezza* dei sistemi di cui al co. 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Questi obblighi, previsti in capo al datore di lavoro o al committente pubblico o privato, sono da leggere in chiave positiva rispetto ad un'intensificazione delle tutele in materia di salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali, in quanto potrebbero/dovrebbero indurre il datore di lavoro/committente a progettare e, dunque, a valutare con attenzione l'utilizzo di sistemi decisionali automatizzati. In tal modo si evitano logiche di funzionamento che possano pregiudicare la salute dei lavoratori i quali,

ma vengano attuati tramite sistemi automatizzati» (così M. T. Carinci, S. Giudici, P. Pierrì, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, *op. cit.*, p. 11).

⁴⁵⁸ Art. 1-*bis*, co. 1, d.lgs. n. 152/1997.

⁴⁵⁹ Si v. art. 1-*bis*, co. 2, d.lgs. n. 152/1997.

attraverso l'accesso a tali informazioni, direttamente o tramite rappresentanze sindacali aziendali o territoriali⁴⁶⁰, assumono un ruolo attivo nella definizione del processo produttivo. Il datore di lavoro/committente, pertanto, ha l'obbligo di rispondere alla eventuale richiesta presentata dal lavoratore – e, secondo la prima giurisprudenza sul punto, anche al sindacato⁴⁶¹ – entro 30 giorni. Si pone, dunque, il diritto del lavoratore di ricevere per iscritto, entro 24 h, tutte le comunicazioni riguardanti eventuali modifiche delle informazioni precedentemente ricevute attinenti variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro⁴⁶², “una previsione questa tesa a garantire la trasparenza non solo nella dimensione statica, ma anche nel suo aspetto dinamico”⁴⁶³.

In tale prospettiva con il Decreto Trasparenza pare si sia determinato un “diritto di informazione «di terza generazione» che si fonda su un obbligo, posto in capo al datore di lavoro/committente, di trasformare e commutare il linguaggio e la logica delle macchine in un linguaggio comprensibile all'uomo, razionalmente spiegabile e, di conseguenza, verificabile nella sua potenziale lesività di tutti i diritti posti dalla legislazione lavoristica a tutela della persona coinvolta nel rapporto di lavoro”⁴⁶⁴.

Affinché la trasparenza possa ritenersi effettivamente perseguita, le informazioni e i dati, di cui all'art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997, “devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”⁴⁶⁵.

La presente disciplina qui analizzata, soprattutto nei casi di utilizzo di strumenti automatizzati particolarmente invasivi, è ispirata ad una logica prevenzionistica e richiede al datore di lavoro/committente di “determinare anche le logiche del sistema, dati e parametri usati per programmarlo, meccanismi di valutazione e misure di controllo in

⁴⁶⁰ Art. 1-*bis*, co. 3., d.lgs. n. 152/1997.

⁴⁶¹ Trib. Palermo 20 giugno 2023, in Banca dati *One Legale* e Trib. Torino 5 agosto 2023, in *RGL* (Giurisprudenza online), n. 8-9. 2023, entrambe annotate da A. Donini, *La tutela del diritto di informazione collettiva sui sistemi automatizzati attraverso il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *RGL*, 2023, 2, II, p. 415 e ss. A tal proposito la giurisprudenza sostiene – anche un po' forzando il testo normativo – che il sindacato (RSA o RSU e, in assenza di tali istanze di rappresentanza aziendale, le sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) è titolare di un diritto di informazione, autonomo rispetto a quello dei singoli lavoratori.

⁴⁶² Art. 1-*bis*, co. 5., d.lgs. n. 152/1997.

⁴⁶³ L. Tebano, *I diritti di informazione nel d.lgs. n. 104/2022. Un punto oltre la trasparenza*, op. cit., p. 6.

⁴⁶⁴ L. Zappalà, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova proceduralizzazione dei poteri datoriali*, op. cit., p. 28.

⁴⁶⁵ Art. 1-*bis*, co. 6., d.lgs. n. 152/1997.

caso di decisioni automatizzate, parametri per la valutazione del sistema e relativi impatti potenzialmente discriminatori”⁴⁶⁶.

In merito ad un’effettiva estensione della disciplina della tutela della salute e della sicurezza anche ai lavoratori delle piattaforme digitali vi è, inoltre, il co. 7, dell’art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997, il quale prevede “che gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all’articolo 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”.

L’estensione del campo di applicazione della presente normativa a nuovi ambiti lavorativi che esulano dal tradizionale lavoro subordinato rende possibile, pertanto, la tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali di fronte al rifiuto espresso dalla piattaforma di fornire al sindacato comparativamente più rappresentativo le informazioni, di cui all’art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997 sulla base dell’inapplicabilità del citato articolo ai rapporti di lavoro autonomo⁴⁶⁷.

Tale orientamento è stato confermato anche successivamente all’entrata in vigore del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro)⁴⁶⁸ che ha apportato due modifiche proprio all’art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997. In effetti, con l’art. 26, co. 2, lett. a), del d.l. n. 48/2023 il legislatore ha introdotto al co. 1, dell’art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997, la parola “integralmente” per individuare i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati la

⁴⁶⁶ L. Zappalà, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova proceduralizzazione dei poteri datoriali*, op. cit., p. 28.

⁴⁶⁷ Nel dettaglio con ordinanza del Trib. di Palermo del 3 aprile 2023, n. 14491 il Tribunale ha accolto il ricorso per condotta antisindacale ex art. 28, l. n. 300/1970 presentato dalle associazioni di categoria che tutelano i ciclofattorini, e ha ordinato alla piattaforma di consegna di cibo a domicilio di fornire le informazioni sui sistemi automatizzati utilizzati nel rapporto di lavoro. Il Tribunale, dopo aver dichiarato che il procedimento ex art. 28 può essere attivato anche in presenza di collaborazioni organizzate dal committente, ha accertato che la piattaforma non ha adempiuto all’obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali delle informazioni ex art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997, tra cui quelle inerenti il *dataset* dell’algoritmo che assegna le consegne ai *riders* e la spiegazione dei parametri in base ai quali lo stesso funziona. Il testo dell’ordinanza è reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/e-antisindacale-il-rifiuto-del-datore-di-lavoro-di-fornire-allorganizzazione-sindacale-inclusa-lrsa-o-lrsu-le-informazioni-relative-ai-sistemi-decisionali-e-di-monitoraggio-automatizzati/>.

Per un commento più approfondito dell’ordinanza si v. G. A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili*, in *LLI*, 9, 1, 2023, p. 37 e ss.

⁴⁶⁸ Per una ricognizione sul Decreto Lavoro si v. *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. “decreto lavoro”, convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85*, (a cura di) E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rausei, in *Adapt University Press*, 2023, 100, p. 2 e ss.

cui adozione determina l'obbligo per i datori di lavoro e i committenti di adempiere agli obblighi informativi già richiamati.

In base alla modifica legislativa, gli obblighi informativi verrebbero meno nelle ipotesi in cui siano utilizzati sistemi che solo "parzialmente" gestiscono la prestazione lavorativa o che si limitano a fornire una decisione, successivamente assunta in via definitiva da una persona. Inoltre, con il Decreto Lavoro il legislatore ha riscritto il co. 8, dell'art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997, prevedendo che i suddetti obblighi vengano meno nel caso in cui i sistemi siano protetti da segreto industriale e commerciale.

Tali previsioni non sono state toccate a seguito della conversione in legge⁴⁶⁹ del Decreto Lavoro, dando così l'impressione che vengano ridotti i "margini di trasparenza dell'organizzazione di impresa, comprimendo l'ambito di applicazione della disciplina legale e allargando l'"esimente" della protezione del segreto industriale e commerciale, che rischia di diventare così un vero e proprio salvacondotto"⁴⁷⁰.

Se questa è stata la prima interpretazione, successivamente, si è cercato di contestualizzare il presente intervento normativo per valutare se lo stesso abbia realmente determinato, rispetto al Decreto Trasparenza, una regressione delle tutele dei lavoratori che operano in contesti nei quali l'organizzazione del lavoro avviene attraverso sistemi automatizzati⁴⁷¹. In tal senso si è mossa la giurisprudenza⁴⁷² che ha interpretato in chiave

⁴⁶⁹ Legge 3 luglio 2023, n. 85 recante "Misure urgenti per l'inclusione e l'accesso al mondo del lavoro".

⁴⁷⁰ G. A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili*, op. cit., p. 51.

⁴⁷¹ Tra i primi commenti cfr. M. Esposito, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle giornate di studio AIDLASS "le dimensioni spazio-temporali dei lavoro" (Campobasso 25-26 maggio 2023), dattiloscritto, p. 17; E. Dagnino, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023)*, in E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rauseri (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, in *Adapt University Press*, 2023, 100, p. 73. Nel dettaglio l'A. ritiene che "l'interpolazione dell'avverbio "integralmente" con riferimento ai sistemi decisionali o di monitoraggio si ritiene non possa avere un impatto particolarmente rilevante perché si limita a specificare che le informazioni rilevanti (o incidenti) sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro provengano da sistemi completamente automatizzati, non incidendo, invece, sulla circostanza più rilevante, ossia quella secondo cui a rilevare ai fini della tutela non è tanto il fatto che la decisione sia presa direttamente dalla "macchina", ma che quanto prodotta da quest'ultima sia comunque idoneo a influenzare la decisione che impatta sui lavoratori". Sulla stessa lunghezza d'onda v. anche A. Donini, *La tutela del diritto di informazione collettiva sui sistemi automatizzati attraverso il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *RGL*, 2023, 3, II, p. 415 e ss.

⁴⁷² Trib. di Palermo, decreto 20 giugno 2023, in Banca dati *One Legale*. Nello specifico con il citato decreto il Tribunale ha accolto il ricorso ex art. 28, l. n. 300/1970 ed ha condannato per condotta antisindacale una nota società di consegne a domicilio, ordinandole di fornire all'organizzazione sindacale tutte le informazioni sui sistemi decisionali e automatizzati così come richiesto dal d.l. n. 104/2022. Secondo il Tribunale, poiché la legittimazione attiva alla richiesta di informazioni compete anche alle RSA, RSU o

“eurounitaria” le due modifiche introdotte all’art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997, domandandosi se le stesse si pongano (o no) in contrasto con il Regolamento UE n. 2016/279, (d’ora in poi GDPR)⁴⁷³, più nello specifico con l’art. 22⁴⁷⁴, sulla cui fattispecie sembra oggi sovrapporsi il nuovo art. 1-*bis*, del d.lgs. n. 152/1997.

In tal senso, in merito ai sistemi adottati, “la domanda non è più cosa siano i sistemi integralmente automatizzati, ma quali sistemi automatizzati siano compatibili con la disciplina europea della *privacy*, rispetto al cui utilizzo scatteranno poi gli obblighi informativi dell’art. 1-*bis*”⁴⁷⁵.

In proposito in una delle prime pronunce di merito, il giudice⁴⁷⁶, fornendo un’interpretazione conforme al citato art. 22 del GDPR, ritiene che i sistemi “integralmente automatizzati” di cui si può predicare la liceità «sono quelli che non

alle associazioni comparativamente più rappresentative, e non soltanto al lavoratore, il relativo diniego di per sé compromette e limita l’attività sindacale ed è pertanto antisindacale, non essendo rilevante che la società abbia fornito alcune informazioni direttamente ai lavoratori.

Nella stessa direzione si è orientato il Trib. di Torino con sentenza del 7 agosto 2023, n. 3065, in *RGL* (Giurisprudenza online), n. 8-9, 2023. Anche in tal caso il Tribunale ha accolto il ricorso *ex art.* 28 presentato da tre organizzazioni sindacali (FILMCAMS CIGL TORINO – FILT CGIL TORINO – NIDIL CGIL TORINO) riconoscendo il loro diritto di ricevere, dalla società convenuta (FOODINHO S.R.L.) operante nel settore del *food delivery*, dettagliate informazioni in merito all’utilizzo di algoritmi nell’organizzazione di lavoro dei *riders*. Secondo il giudice, la società ha utilizzato sistemi che possono essere qualificati come “integralmente automatizzati” ed è pertanto tenuta a fornire informazioni complete alle OO.SS., tra cui rientrano anche le modalità di determinazione del punteggio assegnato ai *riders* e i potenziali rischi di discriminazione. Inoltre il Tribunale ha precisato che, affinché un sistema possa essere identificato come “integralmente automatizzato”, è necessario che quest’ultimo non sia meramente formale e avvenga nella generalità dei casi, a nulla rilevando la previsione di una possibilità astratta di un intervento umano. Il testo del decreto è reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2023/08/DOC-20230807-WA0000.pdf>.

⁴⁷³ Per un inquadramento generale sul GDPR e sulla sua rilevanza nelle relazioni di lavoro, si v. E. Gramano, *Privacy, controls, and new technology*, in A. Lo Faro (ed.), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, 2023, p. 61 e ss.

⁴⁷⁴ Art. 22, Regolamento UE 2016/679, rubricato “Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione”. Ai sensi del comma 1 “l’interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona”. Ai sensi del comma 2: “il paragrafo 1 non si applica nel caso in cui la decisione: a) sia necessaria per la conclusione o l’esecuzione di un contratto tra l’interessato e un titolare del trattamento; b) sia autorizzata dal diritto dell’Unione o della Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisa altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell’interessato; c) si basi sul consenso esplicito dell’interessato. Laddove si verifichi una delle eccezioni di cui alle lettere a) e c), prosegue il comma 3: “il titolare del trattamento attua misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell’interessato, almeno il diritto di ottenere l’intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione”.

⁴⁷⁵ G. A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili*, *op. cit.*, p. 53.

⁴⁷⁶ Trib. di Palermo, 20 giugno 2023. Il testo della sentenza è reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/le-piattaforme-del-food-delivery-sono-sistemi-integralmente-automatizzati-poiche-in-essi-non-vi-e-intervento-umano-nella-fase-finale-ma-eventualmente-solo-in-quella-dellinserimento-dei-dati/>.

prevedono l'intervento umano contemporaneo o successivo rispetto alla decisione del sistema o al monitoraggio dei lavoratori, che poi, di norma, è finalizzato proprio all'assunzione da parte del sistema di una decisione che li riguardi»⁴⁷⁷. Tale giurisprudenza, dunque, ritiene integralmente automatizzati tutti quei sistemi che non contemplano l'intervento dell'uomo nelle fasi finali della decisione o del monitoraggio. E tutto ciò, a prescindere da un eventuale intervento umano nelle fasi antecedenti, come ad esempio quella di mero inserimento dati⁴⁷⁸. Ne consegue che, per il Tribunale, ad esempio il programma informatico utilizzato per procedere all'assegnazione della proposta di consegna dell'ordine al singolo *rider* non può essere identificato come un sistema integralmente automatizzato. Tale programma, infatti, esegue, una sequenza di schemi esecutivi che si ripetono con estrema rapidità e che iniziano con l'analizzare il numero di ordini in corso ed i corrieri disponibili nella singola città e si concludono con l'individuazione del corriere a cui proporre la consegna. Il sistema, dunque, compie dette attività ogni 10 secondi, un lasso temporale che oggettivamente esclude ogni possibilità di intervento umano nella decisione. Perciò, “la circostanza che un intervento umano si possa rendere necessario per ovviare a problematiche che non attengono ad un percorso fisiologico, denota come l'intervento umano sia meramente eventuale, accessorio e, dunque, irrilevante”⁴⁷⁹. Per le stesse motivazioni, il Tribunale ritiene integralmente automatizzati anche i “sistemi decisionali impiegati [...] per l'attribuzione del punteggio di eccellenza, per il riconoscimento facciale, per la revoca del turno di lavoro al verificarsi di specifici eventi, casi in cui l'intervento umano è sempre accessorio ed eventuale”⁴⁸⁰.

In conclusione, nonostante le modifiche intervenute con il Decreto Lavoro, non è venuto meno il diritto del lavoratore di ricevere informazioni in merito all'esistenza di un processo decisionale e di controllo che lo riguardi, anche non integralmente automatizzato, “compresa la profilazione”, e di ricevere in tali casi, “informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato”⁴⁸¹, configurandosi in capo allo stesso “un diritto di accesso

⁴⁷⁷ Trib. di Palermo, decreto 20 giugno 2023.

⁴⁷⁸ Trib. di Palermo, decreto 20 giugno 2023.

⁴⁷⁹ Trib. di Torino, decreto del 5 agosto 2023, pp. 16 e 17. Il testo è reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2023/08/DOC-20230807-WA0000.pdf>.

⁴⁸⁰ Tribunale di Torino, decreto del 5 agosto 2023, pp. 16 e 17.

⁴⁸¹ Art. 13, par. 2, lett. f) e art. 14, par. 2, lett. g) del GDPR.

(seppure *ex post*)”⁴⁸². Difatti, come evidenziato dal Garante per la protezione dei dati personali, gli obblighi informativi previsti dall’art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 “in parte integrano, in parte specificano gli obblighi previsti dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679”⁴⁸³.

6. I “diritti minimi” in materia di salute e sicurezza previsti dalla Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 2021

Interessanti segnali in merito alla prevenzione e gestione del rischio derivante dall’utilizzo di sistemi decisionali automatizzati per l’organizzazione del lavoro si riscontrano anche a livello europeo nella Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali adottata il 9 dicembre 2021 dalla Commissione Europea⁴⁸⁴.

Perciò si ritiene indispensabile evidenziare i profili di tutela presenti nella Proposta di Direttiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Dalla lettura delle disposizioni delle bozze che si sono susseguite in merito al testo della Proposta emerge la comune consapevolezza “che nessuna prescrizione in materia di tutela della salute e della sicurezza possa prescindere da un sistema istituzionale finalizzato a delineare un’adeguata politica di prevenzione”⁴⁸⁵. In particolare, a seguito degli emendamenti contenuti nel progetto di Risoluzione legislativa del Parlamento Europeo del 21 dicembre 2022 sulla Proposta di Direttiva⁴⁸⁶, si è riscontrata un’attenzione

⁴⁸² G. A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili*, op. cit., p. 52. Sul punto si v. anche art. 15, par. 1, lett. h) del GDPR.

⁴⁸³ Nota del Garante del 24 gennaio 2023 (*Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all’entrata in vigore del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*) reperibile al seguente indirizzo: <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9844960>. Nel dettaglio l’art. 13 GDPR prevede che, in caso di raccolta presso l’interessato di dati che lo riguardano, il titolare del trattamento deve fornire una serie di informazioni di cui alle lett. a), b), c), d), e), f) di cui al co. 1, dell’art. 13 Regolamento UE 2016/679; diversamente qualora i dati non siano stati ottenuti presso l’interessato, il titolare del trattamento deve fornire le informazioni di cui alle lett. a), b), c), d), e) ed f), ex art. 14 Regolamento UE 2016/679.

⁴⁸⁴ Bruxelles, 9.12.2021, COM (2021) 762 final, 2021/0414 (COD), reperibile al seguente indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>.

⁴⁸⁵ P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, op. cit., p. 4.

⁴⁸⁶ Progetto di Risoluzione legislativa del Parlamento Europeo sulla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante

particolare al rispetto del principio della prevenzione primaria in base al quale i rischi devono essere, ove possibile, evitati e combattuti alla fonte. Ciò evidenzia l'importanza strategica che riveste la c.d. attività di valutazione di tutti i rischi, elemento cardine per la realizzazione “di un modello prevenzionale per il lavoro senza luogo fisso, che, [...], prescindendo dalla natura giuridica della tipologia contrattuale, sia dallo spazio in cui l'attività si svolge”⁴⁸⁷.

In tal senso, ed in chiave universalistica, nei successivi interventi sul testo originario della Proposta di Direttiva, seppure non veniva toccata la discutibile disposizione secondo cui alle persone che non hanno un rapporto di lavoro “non dovrebbero [...] applicarsi [...] i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro [...]”⁴⁸⁸, tuttavia veniva superato il limite ivi presente che escludeva l'estensione degli obblighi di valutazione dei rischi, di introduzione delle misure di prevenzione e protezione e il divieto di indebite pressioni sui lavoratori dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzato ai lavoratori autonomi. Difatti, a seguito degli emendamenti apportati, l'attività della valutazione dei rischi veniva estesa oltre i confini della subordinazione⁴⁸⁹, prevedendo l'estensione delle tutele *ex art. 7, par. 2*, in tema di valutazione dei rischi, “anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro”⁴⁹⁰.

In tale prospettiva, nell'originaria Proposta emergeva una particolare attenzione per i profili riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali. In proposito, se, da un lato si evidenziava come la digitalizzazione, in particolare l'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, comportasse rischi anche per la salute e la sicurezza dei lavoratori⁴⁹¹; da un altro lato si constatava come questi ultimi

piattaforme digitali (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)), reperibile al seguente indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_IT.html. In dottrina si v. Cruz Villalon, *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, in *LD*, 2023, 1, p. 109 e ss.; P. Passalacqua, *op. cit.*, p. 242 e ss.

⁴⁸⁷ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *op. cit.*, p. 43.

⁴⁸⁸ Cfr. il 40° Considerando della Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali, reperibile al seguente indirizzo https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_IT.html.

⁴⁸⁹ Emendamento 160 all'art. 10, paragrafo 1, della Proposta di Direttiva. Il nuovo art. 10 prevede che “gli articoli 6, 7 e 8 si applicano anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro”.

⁴⁹⁰ Emendamento 160 al paragrafo 1, dell'art. 10 della Proposta di Direttiva.

⁴⁹¹ Emendamento 5 al considerando 4 della Proposta di Direttiva.

dovessero “godere di una serie di diritti minimi”⁴⁹² (tra cui la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nella gestione algoritmica, un miglioramento della trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali), in quanto proprio “l’apprendimento limitato sul posto di lavoro e l’influenza sui compiti dovuto all’uso di algoritmi non trasparenti, l’intensificazione del lavoro e l’insicurezza [...] possono aumentare lo *stress* e l’ansia della forza lavoro ed essere dannosi per il benessere e la salute, nonché per la dignità umana e altri diritti fondamentali”⁴⁹³.

A conferma dell’attenzione posta dal Parlamento Europeo per i profili della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali, si poneva il Considerando 38, il quale introduceva due importanti elementi al testo originario della Proposta di Direttiva.

Il primo prevedeva che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati potessero avere ricadute importanti non solo sulla salute fisica e mentale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, ma anche sulla loro sicurezza; il secondo, in relazione all’insorgenza di tali rischi, faceva un passo in avanti, in base ad un modello di prevenzione primaria, laddove affermava che le piattaforme avrebbero dovuto “evitare tali rischi, valutare e contrastare i rischi che non possono essere evitati, contrastare i rischi alla fonte, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione e correttivi”⁴⁹⁴.

Le disposizioni del progetto di Risoluzione, dunque, fungevano da monito agli Stati membri sulla necessità di strutturare un sistema prevenzionale che avesse ad oggetto un luogo di lavoro inteso in senso dinamico e, *de relato*, un’organizzazione del lavoro non reificata. Così si ponevano le basi affinché l’obbligo “del datore di lavoro di adattare il lavoro all’individuo, in particolare per quanto riguarda la progettazione dei luoghi di lavoro, la selezione delle attrezzature di lavoro e la scelta dei metodi di produzione [...]”⁴⁹⁵, potesse essere assolto anche nei contesti lavorativi dominati dalle piattaforme digitali. In tale prospettiva, il fine della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori appariva quello di porre al centro di ogni processo produttivo la

⁴⁹² Emendamento 16 al considerando 13 della Proposta di Direttiva.

⁴⁹³ Emendamento 40 che introduce il nuovo considerando 30 *bis* della Proposta di Direttiva.

⁴⁹⁴ Emendamento 50 al considerando 38 della Proposta di Direttiva.

⁴⁹⁵ Emendamento 50 al considerando 38 della Proposta di Direttiva.

persona che lavora, imponendo “ai datori di lavoro di consultare i lavoratori e i loro rappresentanti e permettere la loro partecipazione in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro”⁴⁹⁶. Nello specifico, “la pianificazione e l’introduzione di nuove tecnologie dovrebbero essere oggetto di consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti per quanto riguarda le conseguenze della scelta delle attrezzature, delle condizioni di lavoro e dell’ambiente di lavoro sulla sicurezza e la salute dei lavoratori”⁴⁹⁷. La realizzazione di questa attività presupporrebbe “la consultazione dei lavoratori, il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di presentare proposte e una partecipazione equilibrata conformemente alla presente direttiva e conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali”⁴⁹⁸, in virtù dell’obbligo del datore di lavoro di “garantire che ogni lavoratore riceva un’adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, in particolare sotto forma di informazioni e istruzioni specifiche per il proprio luogo di lavoro o impiego in caso di introduzione di nuove tecnologie”⁴⁹⁹. Infatti, una prevenzione efficace necessita di una formazione specifica dei lavoratori in merito ai rischi propri del contesto lavorativo in cui essi operano. Di ciò si mostrava perfettamente consapevole il Parlamento Europeo laddove constatava come nel mondo delle piattaforme digitali i prestatori di lavoro “ricevono di norma una formazione scarsa o inesistente e hanno poche prospettive in termini di avanzamento della carriera”⁵⁰⁰. Di qui la previsione di un obbligo in capo agli Stati membri di imporre alle piattaforme digitali di fornire ai lavoratori le informazioni riguardanti i sistemi automatizzati, in particolare, per quanto qui attiene, quelle pertinenti ai profili della salute e della sicurezza.

Dalle disposizioni della Proposta di Direttiva modificata emergeva, dunque, un modello di prevenzione collaborativa. Lo stesso Parlamento Europeo prevedeva espressamente che, “in occasione della definizione o dell’applicazione delle modalità pratiche di informazione e consultazione, la piattaforma di lavoro digitale e i rappresentanti dei

⁴⁹⁶ Emendamento 50 al considerando 38 della Proposta di Direttiva.

⁴⁹⁷ Emendamento 50 al considerando 38 della Proposta di Direttiva.

⁴⁹⁸ Emendamento 50 al considerando 38 della Proposta di Direttiva.

⁴⁹⁹ Emendamento 50 al considerando 38 della Proposta di Direttiva.

⁵⁰⁰ Emendamento 52 che introduce il nuovo Considerando 38 *ter* della Proposta di Direttiva. Sul punto si veda *Protecting Workers in EU Platform Economy*, *EU OSHA* 2017, p. 28. Il contributo è reperibile al seguente indirizzo: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>.

lavoratori operano in uno spirito di cooperazione nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi della piattaforma di lavoro digitale e di quelli dei lavoratori”⁵⁰¹.

Di estremo interesse risultava anche l'introduzione di un'ulteriore previsione che rimarcava l'attenzione posta a livello europeo in merito alla ricaduta che le modalità di organizzazione del lavoro attraverso strumenti tecnologici possono avere sulla salute dei lavoratori, in particolare su quella mentale. In tal senso si prevedeva, sempre in ottica preventiva, che le piattaforme digitali dovessero, almeno una volta all'anno, “effettuare una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali adottate o sostenute da sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza e sui diritti fondamentali”, disponendo, in base ai dati ottenuti, misure volte a “contrastare qualsiasi impatto sui diritti fondamentali e sulla salute e sicurezza, compresa la salute mentale”⁵⁰², con la conseguenza che, qualora “i possibili impatti [...] non possano essere attenuati, i sistemi non dovrebbero essere utilizzati”⁵⁰³. Scaturiva così l'obbligo per gli Stati membri di provvedere affinché le piattaforme di lavoro digitali sorvegliassero ed eseguissero “con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, periodicamente e almeno una volta l'anno, una valutazione dell'impatto sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza e sui diritti fondamentali delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati”⁵⁰⁴. Le piattaforme digitali, dunque, dovrebbero evitare di utilizzare sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati che abbiano l'effetto di mettere sotto pressione i lavoratori e a repentaglio la loro salute fisica e mentale attraverso l'utilizzo di “incentivi, come *bonus* eccezionali, o pratiche punitive, come valutazioni che hanno un impatto sull'orario di lavoro e portano all'assegnazione di una minore quantità di lavoro”⁵⁰⁵.

Il Parlamento Europeo, pertanto, fotografando le condizioni lavorative dei *platform workers*, faceva sì che le piattaforme evitassero l'utilizzo di sistemi automatizzati da cui potessero discendere “eventuali decisioni discriminatorie emesse sulla base di pregiudizi

⁵⁰¹ Emendamento 155, al paragrafo 1, dell'art. 9 della Proposta di Direttiva.

⁵⁰² Emendamento 51 che introduce il nuovo Considerando 38 *bis* della Proposta di Direttiva.

⁵⁰³ Emendamento 51 che introduce il nuovo Considerando 38 *bis* della Proposta di Direttiva.

⁵⁰⁴ Emendamento 139 al paragrafo 1, dell'art. 7 della Proposta di Direttiva.

⁵⁰⁵ Emendamento 52 che introduce il nuovo Considerando 38 *ter* della Proposta di Direttiva.

o pratiche esistenti”⁵⁰⁶. In tale prospettiva, veniva introdotto un esplicito divieto di utilizzo di sistemi automatizzati che mettessero indebitamente sotto pressione i lavoratori o ponessero a rischio, in altro modo, la loro salute *psico-fisica*⁵⁰⁷.

Per evitare che tutto potesse risolversi in una mera petizione di principio, il Parlamento Europeo aveva posto attenzione all’“effettività dei precetti”⁵⁰⁸ contenuti nella Proposta di Direttiva, prevedendo che, nel caso in cui la valutazione di impatto individuasse dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori o per i loro diritti fondamentali non evitabili alla fonte né attenuati, le piattaforme avessero l’obbligo di cessare “immediatamente l’uso del sistema automatizzato”⁵⁰⁹. Per rafforzare la portata del citato obbligo, il Parlamento Europeo prevedeva esplicitamente che, qualora la citata valutazione di impatto risultasse non conforme a quanto previsto dall’art. 7, “le pertinenti autorità in materia di salute e sicurezza, protezione dei dati, lavoro e altre autorità competenti” dovessero adottare “misure coordinate per far rispettare tali prescrizioni”⁵¹⁰.

La scelta dell’utilizzo dei tempi al passato in questo paragrafo è sembrata consequenziale al veto opposto all’approvazione della Proposta di Direttiva dalla c.d. minoranza di blocco formata da Francia, Germania, Grecia ed Estonia. Appariva, difatti, alquanto difficile che il *dossier* oggetto di veto potesse essere rinegoziato prima della fine della legislatura e delle elezioni europee di giugno 2024. Tuttavia, inaspettatamente, ormai a chiusura del presente lavoro di ricerca, l’11 marzo 2024 i ministri del lavoro UE hanno trovato un nuovo accordo tra la Presidenza del Consiglio e i negoziatori del Parlamento Europeo in merito alla Direttiva relativa alle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali.

6.1. L’accordo 11 marzo 2024 sulla nuova Direttiva per i *platform workers*

⁵⁰⁶ Emendamento 52 che introduce il nuovo Considerando 38 *ter* della Proposta di Direttiva.

⁵⁰⁷ Emendamento 145 che introduce il nuovo paragrafo 2 *quater*, dell’art. 7 della Proposta di Direttiva.

⁵⁰⁸ P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, *op. cit.*, p. 8.

⁵⁰⁹ Emendamento 145 che introduce il nuovo paragrafo 2 *ter*, dell’art. 7 della Proposta di Direttiva.

⁵¹⁰ Emendamento 145 che introduce il nuovo paragrafo 3 *bis*, dell’art. 7 della Proposta di Direttiva

Sebbene l'attuale testo risulti meno ambizioso rispetto a quello originario della Proposta, soprattutto in merito al tema della corretta qualificazione contrattuale dei lavoratori delle piattaforme digitali (cap. II, § 6), la parte relativa alla c.d. gestione algoritmica sul posto di lavoro viene confermata anche nella nuova versione. Si sottolinea, a tal proposito, come i *platform workers* spesso non abbiano accesso alle informazioni “sulle modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati e sul modo in cui il loro comportamento incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati”. In tal senso, inoltre, si evidenzia che quanti svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nella maggior parte dei casi non conoscano i motivi delle decisioni individuali assunte dai sistemi automatizzati e, ancor più grave, non hanno “la possibilità di ottenere una spiegazione in merito, di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle, chiedere una rettifica e, se del caso, presentare ricorso”⁵¹¹.

Per tali ragioni nel nuovo testo vengono stabilite limitazioni al trattamento dei dati personali mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o che sostengano o prendano decisioni che incidano in qualche modo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali⁵¹². In sostanza le piattaforme di lavoro digitale non devono trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del *platform worker*, né dati relativi a conversazioni private, né raccogliere dati personali quando lo stesso non stia svolgendo un lavoro mediante la piattaforma, e neppure dati personali per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali⁵¹³. Si sottolinea, pertanto, come tale tipologia di trattamento dei dati, nel presentare un elevato rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche⁵¹⁴, richieda, da parte delle piattaforme digitali, di effettuare sempre la c.d. valutazione dell'impatto del trattamento dei dati personali e, dunque, la necessità che, in qualità di titolari del trattamento dei dati, esse richiedano il parere al trattamento delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti.

Al fine di ridurre la c.d. opacità algoritmica le piattaforme hanno l'obbligo di informare i *platform workers*, nonché i loro rappresentanti e, su richiesta, le autorità nazionali competenti, in merito all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio

⁵¹¹ Considerando 8, 7212/24 ADD 1.

⁵¹² Art. 7, Capo III, 7212/24 ADD 1.

⁵¹³ Considerando 41, 7212/24 ADD 1.

⁵¹⁴ Art. 35, paragrafo 1, Regolamento (UE) 2016/279.

automatizzati⁵¹⁵. Tali informazioni devono essere trasmesse in forma trasparente, intellegibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio chiaro e semplice. Interessante è la previsione del diritto in capo alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali della c.d. “portabilità dei dati personali” generati dall’esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di una piattaforma digitale di lavoro, inclusi gli eventuali *feedback* o le valutazioni ricevute. In tal modo si pongono i primi passi per il riconoscimento di un’identità professionale di questa tipologia di lavoratori⁵¹⁶.

A conferma dell’attenzione posta a livello europeo sulla tematica della gestione algoritmica vi è la previsione della c.d. sorveglianza umana dei sistemi automatizzati. Si richiede, in tal senso, alle piattaforme digitali di effettuare, ogni due anni, una valutazione d’impatto delle decisioni individuali prese o sostenute attraverso i sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluso, se del caso, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento⁵¹⁷. In tale prospettiva è opportuno che le piattaforme digitali si dotino di un adeguato numero di risorse umane competenti per sorvegliare e valutare efficacemente l’impatto delle decisioni assunte dai sistemi automatizzati. A tal fine e per rendere il controllo libero da ogni condizionamento si stabilisce, a favore dei soggetti che effettuano la sorveglianza umana, la protezione contro il licenziamento o suo equivalente, nonché rispetto all’adozione di misure disciplinari o di altri trattamenti sfavorevoli per aver svolto le funzioni loro spettanti⁵¹⁸. Difatti, qualora dalla sorveglianza o dalla valutazione di impatto emerga un elevato rischio di discriminazione sul lavoro nell’uso dei sistemi automatizzati o, ancora, si constati che le decisioni individuali assunte dai medesimi sistemi abbiano violato i diritti di una persona che svolge il lavoro mediante piattaforme digitali, è obbligo della piattaforma adottare tutte le misure necessarie per evitare che tali decisioni possano essere nuovamente assunte, compresa un’eventuale modifica o cessazione di utilizzo del sistema adottato⁵¹⁹. Inoltre, si richiede che qualsiasi decisione attinente il rapporto

⁵¹⁵ Art. 9, Capo III, 7212/24 ADD 1.

⁵¹⁶ Art. 9, co. 6, Capo III, 7212/24 ADD 1.

⁵¹⁷ Art. 10, co. 1, Capo III, 7212/24 ADD 1.

⁵¹⁸ Art. 10, co. 2, Capo III, 7212/24 ADD 1.

⁵¹⁹ Art. 10, co. 3, Capo III, 7212/24 ADD 1.

contrattuale o l'*account* di un *platform worker*, nonché qualsiasi altra decisione di pregiudizio equivalente, sia presa da un essere umano⁵²⁰.

A garanzia della correttezza delle decisioni automatizzate si stabilisce, così, il diritto dei *platform workers* al c.d. riesame umano ovvero il “diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato”⁵²¹.

L'attenzione posta a livello europeo sulla correttezza della gestione algoritmica in termini soprattutto di trasparenza sottolinea la stretta connessione tra l'adozione di modelli organizzativi regolati da piattaforme e l'insorgenza di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. E' evidente come l'utilizzo di algoritmi non trasparenti, l'intensificazione del lavoro e l'insicurezza determinino un aumento dello *stress* e dell'ansia della forza lavoro. In tale prospettiva anche il testo oggetto dell'ultimo accordo evidenzia l'obbligo per le piattaforme di lavoro digitale di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori originati dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, ponendo attenzione, in modo particolare, ai possibili rischi di infortuni sul lavoro, nonché ai rischi psicosociali ed ergonomici. Effettuata la valutazione dei rischi le piattaforme devono operare un secondo controllo ovvero valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate a fronteggiare i rischi individuati tenendo conto delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro introducendo le opportune misure di prevenzione e di protezione.

L'accordo raggiunto, sebbene sia meno ambizioso rispetto al progetto iniziale, è sicuramente da accogliere in termini positivi come base di partenza per un effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro di una categoria di lavoratori che tende a crescere in termini esponenziali. L'Europa è consapevole che, se da un lato la digitalizzazione ha migliorato la produttività e aumentato la flessibilità, dall'altro le nuove tecnologie, qualora non regolamentate, possono dar luogo a forme di sorveglianza invasive, aumentare gli squilibri di potere e l'opacità dei processi decisionali, “nonché

⁵²⁰ Art. 10, co. 5, Capo III, 7212/24 ADD 1.

⁵²¹ Art. 11, co. 1, Capo III, 7212/24 ADD 1.

comportare rischi per condizioni di lavoro dignitose, salute e sicurezza sul lavoro, parità di trattamento e diritto alla riservatezza”⁵²².

7. La rappresentanza degli interessi dei lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori: la voce del sindacato

La Proposta di Direttiva appena esaminata evidenzia l'importanza del ruolo della rappresentanza sindacale anche per la tutela dei diritti dei lavoratori nei nuovi contesti lavorativi. In questo scenario, in effetti, si riscontra come “le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possono anche essere esposte a un maggior rischio di violenza, comprese la violenza e le molestie basate sul genere”⁵²³. Per tale ragione, si evidenzia, come sia necessario creare, all'interno delle infrastrutture digitali, dei “canali di comunicazione e segnalazione digitali privati, sicuri, eventualmente mediante la crittografia, [...], in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano interagire ed essere contattate dai loro rappresentanti e segnalare casi di violenza o di molestie”⁵²⁴. A tal fine, pertanto, “la contrattazione collettiva dovrebbe essere promossa garantendo che i sindacati siano in grado di esercitare efficacemente il loro ruolo”⁵²⁵. Tuttavia, a livello europeo, si è constatata la difficoltà di un'effettiva rappresentanza degli interessi dei lavoratori, poiché il lavoro mediante piattaforme digitali è “caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti del datore di lavoro”⁵²⁶.

E', perciò, opportuno esaminare il ruolo che, a livello nazionale, ha assunto proprio il sindacato rispetto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali.

⁵²² Considerando 5, 7212/24 ADD 1.

⁵²³ Emendamento 61 al Considerando 45 della Proposta di Direttiva.

⁵²⁴ Emendamento 61 al Considerando 45 della Proposta di Direttiva. Si v. sul punto l'art. 25, Capo VI, 7212/24 ADD 1.

⁵²⁵ Emendamento 61 al Considerando 45 della Proposta di Direttiva.

⁵²⁶ Emendamento 61 al Considerando 45 della Proposta di Direttiva.

La domanda è, se di fronte alla dematerializzazione dei luoghi di lavoro⁵²⁷ il sindacato sia ancora in grado di tutelare e di farsi portatore delle istanze di bisogno di questi lavoratori o se, invece, debba prevedere nuovi strumenti e nuove modalità di rappresentanza per adeguarsi alla realtà del luogo di lavoro sempre più virtuale.

In proposito, va ricordato lo scenario in cui i sindacati tradizionali oggi si muovono. Il mondo delle piattaforme digitali, infatti, per l'attività di rappresentanza sindacale si presenta estremamente complesso, poiché è contraddistinto da forti tendenze individualistiche dei lavoratori, i quali, per essere maggiormente competitivi e, avere maggiori occasioni di lavoro, sono spinti verso nuove forme di autosfruttamento lavorativo⁵²⁸. A ciò si aggiunga l'assenza di un forte senso di identità professionale⁵²⁹ e di forme di solidarietà tra gli stessi lavoratori.

Tali dinamiche sono la diretta conseguenza della “fuoriuscita del lavoro dallo spazio fisico della fabbrica tradizionale” e della “parcellizzazione delle prestazioni di lavoro operata dalle piattaforme digitali” che hanno depotenziato “inevitabilmente la capacità aggregativa nei luoghi di lavoro”⁵³⁰. Infatti se la frammentazione individualistica facilita una relazione diretta tra datore di lavoro e lavoratore, contestualmente genera “un effetto destrutturante per i meccanismi associativi, in quanto amplifica la percezione di autonomia della prestazione lavorativa svolta e rende più complesso il riconoscimento di interessi collettivi secondo la logica dell'appartenenza”⁵³¹. Si è sviluppato, così, tra i

⁵²⁷ In merito alla c.d. “dematerializzazione dell'impresa” si veda C. Cordella, *Le relazioni sindacali nel settore del food delivery: la prospettiva interna*, in *LDE*, 2022, 1, p. 6.

⁵²⁸ In tal senso cfr. F. Ghiani, *La contrattazione collettiva nel lavoro*, in P. Loi (a cura di), *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021, p. 70; P. Tullini, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, 2018, 1, pp. 39 e ss. È da segnalare, tuttavia, come la categoria dei lavoratori digitali sia oggetto di nuove forme di sfruttamento lavorativo che danno vita all'emersione di un nuovo caporalato, il c.d. “caporalato digitale”. Sul punto si v. F. Santini, *Lo “sfruttamento” del lavoro che cambia. La Relazione della Commissione Parlamentare sulle condizioni di lavoro in Italia*, in *LDE*, 3, 2022, p. 2 e ss.; R. Di Meo, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *LLI*, 2019, 5, 2, p. 65 e ss.

⁵²⁹ Sul punto si rinvia a P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, 2018, 4, 1, p. 4.

⁵³⁰ C. Faleri, *Brevi spunti di riflessione sull'evoluzione delle relazioni sindacali nell'economia digitale*, in *Diritto e Finanza*, 2021, n. 24, p. 94.

⁵³¹ C. Faleri, *op. cit.*, pp. 94 e 95. Sul punto si cfr. anche M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, 4, 1, pp. 38 e ss. In tal senso, si condivide, l'osservazione di C. Lazzari, *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *VTDL*, 2016, 2, p. 188. Nel dettaglio l'A. sostiene che l'individuazione di un interesse collettivo potrebbe essere individuato “nel rischio: legato alla stabilità economica, connesso al mantenimento della professionalità, attraverso l'aggiornamento delle competenze, nonché derivato dall'esclusione dal sistema di protezione sociale e/o dalla mancanza di supporto”.

lavoratori delle piattaforme digitali un sentimento di sfiducia e di lontananza dagli organismi sindacali determinato sia da un sospetto generale in capo ai lavoratori verso qualunque forma di affiliazione sindacale, sia dall'assenza di interesse ad iscriversi ad un sindacato in ragione del fatto che spesso si parla di forme di impiego saltuario⁵³².

A completare il quadro appena descritto vi è l'emersione del c.d. sindacalismo informale⁵³³, ovvero di forme di aggregazione spontaneamente promosse dai lavoratori delle piattaforme digitali e di nuove coalizioni che accorpano movimenti e soggetti collettivi autorganizzati "al fine di poter collettivamente veder crescere la loro forza contrattuale e poter così negoziare i contenuti della loro prestazione, ad oggi determinati unilateralmente dalle piattaforme"⁵³⁴.

A differenza del sindacalismo tradizionale, tali coalizioni si sono mostrate maggiormente in grado di captare i nuovi bisogni di protezione della categoria dei lavoratori delle piattaforme digitali, in modo particolare di quella dei *riders*. La diffusione del c.d. "sindacalismo di strada"⁵³⁵ ha, infatti, rappresentato una risposta sia "al mancato riconoscimento della natura subordinata della prestazione alla quale fa da *pendant* l'esclusione dei lavoratori dall'accesso alla rappresentanza ordinaria", sia "all'inerzia"⁵³⁶ mostrata dai sindacati tradizionali.

Ciò nonostante anche il sindacalismo informale ha riscontrato difficoltà nell'affermarsi e nel rappresentare la categoria dei c.d. ciclofattorini. In proposito si segnalano le diverse sfide che proprio *Riders Union* Bologna (d'ora in poi RUB)⁵³⁷, sindacato informale nato nel 2017, ha dovuto affrontare riconducibili ad almeno tre diverse ragioni. Innanzitutto perché i ragazzi, per lo più giovanissimi, impegnati in questo settore, dove l'incidenza altissima del turnover è un dato di sistema, "percepiscono il loro incarico come impiego

⁵³² M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, 2019, 5, 1, p. 10 e ss.

⁵³³ Sul punto cfr. L. Cini, B. Goldmann, *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *LLI*, 2020, 1, p. 1 e ss.

⁵³⁴ C. Faleri, *op. cit.*, p. 103. Su tale aspetto si v. anche M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *op. cit.*, pp. 35-38; M. Marrone, *op. cit.*, p. 1 e ss.

⁵³⁵ G. Pacella, *Le piattaforme del food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali*, in *LLI*, 2019, 5, 2, p. 185. Le organizzazioni più conosciute di ciclofattorini che compongono il sindacalismo informale sono: *Riders Union* Bologna (RUB), Roma, Firenze, *Deliverance* Milano e *Deliverance Project* Torino.

⁵³⁶ G. Danesin, *La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto*, in *LDE*, 2023, 3, p. 6.

⁵³⁷ Sono stati registrati fenomeni analoghi anche a Milano e a Torino con la nascita rispettivamente di *Deliverance* Milano e *Deliverance Project* Torino.

temporaneo, e, di conseguenza non hanno interesse ad impegnarsi e a farsi portatori di rivendicazioni”. A questo, poi, si oppongono coloro i quali tale lavoro, seppure ritenuto precario, costituisce l’unico introito e dunque l’unica fonte di sostentamento, pertanto, “impauriti da ritorsioni da parte della piattaforma nel caso di una loro mobilitazione” fanno “un passo indietro”; infine, terza ragione, nonché ostacolo di non trascurabile entità “dato dall’assenza di un luogo fisico di scambio tra i lavoratori” nel quale questi, ritrovandosi e dialogando, possano confrontarsi e “prendere coscienza della loro situazione svantaggiata”⁵³⁸.

Di estremo interesse è la risposta fornita da RUB di fronte a queste difficoltà: il sindacato ha previsto una serie di tutele attraverso l’istituzione sia di rifugi in cui poter far attendere i *riders* in attesa dell’assegnazione della prestazione, soprattutto nelle giornate con condizioni meteorologiche particolarmente avverse, sia di officine in cui i *riders* possono recarsi in caso di guasto ai mezzi utilizzati per l’esecuzione della prestazione. In tal modo, il sindacato ha raggiunto contestualmente due obiettivi: 1) fornire delle tutele per la salute e la sicurezza dei *riders*; 2) individuare dei “nuovi” luoghi di incontro ovvero dei “punti informativi nei quali fare anche proselitismo”⁵³⁹.

L’attività del sindacalismo informale ha posto particolare attenzione proprio alla materia della tutela della salute e della sicurezza, in particolare dei *riders*. Si segnala, a tal proposito, il primo sciopero a Bologna (13 novembre 2017), a seguito di una forte nevicata che ostacolava di fatto la circolazione stradale e impediva ai *riders* di eseguire la prestazione di lavoro in sicurezza⁵⁴⁰. In effetti la maggiore problematica sentita allora dai fattorini riguardava proprio gli infortuni stradali ovvero l’assenza di una loro copertura assicurativa, spingendoli a scioperare nuovamente in data 23 febbraio 2018. Tuttavia, di fronte a tali forme di protesta si registrò una totale chiusura da parte delle piattaforme digitali, le quali non si mostrarono aperte a negoziare accordi con i lavoratori volti a migliorare le loro condizioni di lavoro. Al contrario si rilevava un atteggiamento punitivo da parte delle stesse committenti con un conseguente peggioramento della situazione dei lavoratori.

Perfettamente consapevole del conflitto venutosi a creare la RUB, al fine di influenzare le istituzioni statali e le stesse committenti, decise di puntare l’attenzione sull’opinione

⁵³⁸ G. Danesin, *op. cit.*, pp. 6 e 7.

⁵³⁹ G. Danesin, *op. cit.*, p. 7.

⁵⁴⁰ R. Mancuso, *La voce di Riders Union Bologna*, in *LDE*, 2021, 1, p. 2.

pubblica confidando nella “sensibilità” delle piattaforme digitali al consenso riscosso o meno dall’opinione pubblica in quanto è proprio da questo che si determina il loro aumento di fatturato.

Così, dopo una serie di manifestazioni nelle piazze, si addiveniva alla stipulazione della “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”⁵⁴¹, in cui venivano stabiliti una serie di diritti minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla loro qualificazione contrattuale.

Di estremo interesse, per il campo oggetto di indagine, è l’art. 6 rubricato “Diritto alla salute e sicurezza”, il cui co. 1 prevede, “indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto”, l’obbligo delle piattaforme di adottare “ogni misura idonea al fine di valutare, prevenire e ridurre i rischi”. In tale prospettiva, le piattaforme “si impegnano a sottoscrivere con oneri a proprio carico un’assicurazione che copra i lavoratori dal rischio di infortuni e malattie sul lavoro, nonché dal rischio di danni per eventuali sinistri stradali con copertura, anche di danni nei confronti di terzi”⁵⁴². Inoltre, si prevede, sempre a carico delle piattaforme di lavoro, l’obbligo di fornire gratuitamente a tutti i lavoratori e collaboratori “idonei strumenti e dispositivi di sicurezza obbligatori, previsti dalle normative vigenti, nonché di verificare che lavoratori e collaboratori ne siano in possesso” e di “rimborsare in tutto o in parte le spese di manutenzione degli strumenti funzionali all’esecuzione della prestazione [...]”⁵⁴³.

Un dato interessante per la protezione della salute dei *riders* si riscontra anche in un’altra disposizione della Carta in cui si stabilisce, “in caso di condizioni metereologiche straordinarie, tali da mettere a serio repentaglio la sicurezza e la salute dei lavoratori o collaboratori”, il diritto dei lavoratori stessi di “non eseguire la prestazione, senza alcuna penalizzazione”, impegnandosi, in tal caso, le piattaforme “a sospendere tempestivamente il servizio”⁵⁴⁴.

La descritta Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano ha rappresentato, pertanto, il primo dei tanti risultati ottenuti dai *Rider Union* Bologna i quali

⁵⁴¹ Siglata il 31 maggio 2018 dal Comune di Bologna, *Riders Union* Bologna, CIGL – CISL – UIL, *Sgam* e *Mymenu*. Nell’inverno del 2017 alcuni *riders* del comune di Bologna, in concomitanza con la prima nevicata, decisero di appendere le loro biciclette all’albero di natale addobbato in Piazza Maggiore. Un gesto che destò l’attenzione dell’amministrazione comunale e dei *media* locali nazionali.

⁵⁴² Art. 6, co. 2, Carta dei diritti fondamentali del lavoro agile nel contesto urbano.

⁵⁴³ Art. 6, co. 3, Carta dei diritti fondamentali del lavoro agile nel contesto urbano.

⁵⁴⁴ Art. 4, co. 2, rubricato “Diritto a un compenso equo e dignitoso”, Carta dei diritti fondamentali del lavoro agile nel contesto urbano.

hanno raggiunto un ulteriore importante traguardo ovvero quello di assumere il ruolo di interlocutore dei pubblici poteri in sede di elaborazione del citato d.l. n. 101/2019 e della relativa legge di conversione n. 128/2019, provvedimenti, questi, dedicati proprio alla tutela del lavoro svolto anche tramite piattaforme digitali.

Alla descritta attività del sindacalismo informale si è affiancata quella dei sindacati tradizionali⁵⁴⁵, tra i quali si segnala *Ugl Rider*, nato dall'adesione dell'Associazione Nazionale Autonoma dei *Riders* (d'ora in poi ANAR).

Nel dettaglio, a differenza delle federazioni della logistica Cgil, Cisl e Uil, portatrici delle istanze di bisogno dei fattorini rivendicandone la qualificazione nell'area della subordinazione, l'ANAR, definito in molte occasioni come un "sindacato di comodo"⁵⁴⁶, ha perseguito una strada differente, sostenendo "sia il meccanismo retributivo dei fattorini attraverso il pagamento a cottimo, sia l'inquadramento all'interno dello statuto autonomo del loro rapporto con le piattaforme"⁵⁴⁷.

In effetti, il 15 settembre 2020 a Roma, è stato sottoscritto, tra *Assodelivery*⁵⁴⁸ e *UGL Rider*, il primo Contratto Collettivo Nazionale in Europa⁵⁴⁹ che disciplina "l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai lavoratori autonomi, c.d. *rider*"⁵⁵⁰. Tralasciando l'importante questione riguardante l'assenza del requisito fondamentale

⁵⁴⁵ Sul tema si v. F. Di Noia, *L'autonomia collettiva e i lavoratori digitali*, in A. Allamprese, M. D'Onghia (a cura di), *Materiali didattici su diritto del lavoro e digitalizzazione*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 203 e ss.

⁵⁴⁶ A. J. Avelli, *Diritti per i riders*, in *LDE*, 2020, 1, p. 7.

⁵⁴⁷ G. Danesin, *op. cit.*, p. 7.

⁵⁴⁸ Un'associazione datoriale di categoria non aderente alle confederazioni datoriali che ha raggruppato le società multinazionali che in tutta Europa resistono al riconoscimento della qualificazione contrattuale dei *riders* come lavoratori subordinati. Sul punto v. in dottrina G. Pacella, *Le piattaforme del food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali*, *op. cit.*, p. 179 e ss.

⁵⁴⁹ In tal senso vedi F. P. Cappone, *Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria*, in *LDE*, 2021, 1, p. 2.

⁵⁵⁰ Contratto Collettivo Nazionale 15 settembre 2020, reperibile al seguente indirizzo: https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/CCNL-Rider-09_09_2020-def.docx.pdf. In dottrina si v. N. Quondammateo, *Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del food delivery*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. 95 e ss.; S. Giubboni, *Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2021, n. 148, 14 aprile 2021, reperibile al seguente indirizzo: <https://eticaeconomia.it/nuove-spigolature-sui-lavoratori-delle-piattaforme-digitali/>; P. Ichino, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in <https://lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/>, 21 settembre 2020; V. Bavaro, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diritto del lavoro*, 24 settembre 2020, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.ildiariodellavoro.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-4-problemi-fra-diritto-e-ideologia/>; M. Tiraboschi, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Bollettino Adapt 28 settembre 2020*, n. 35, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.bollettinoadapt.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-rider-le-ragioni-della-contesa-politico-sindacale-e-le-distinte-problematiche-giuridiche-che-questo-accordo-solleva/>.

della rappresentatività⁵⁵¹, motivo per il quale i giudici hanno intimato alle piattaforme di cessare l'applicazione del CCNL *Rider*⁵⁵², in quest'ultimo si riscontra, in una serie di disposizioni, l'attenzione per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei *riders*. Nello specifico si prevede che il lavoratore abbia diritto di ricevere un compenso minimo di 10 euro all'ora e indennità integrative qualora svolga la prestazione di lavoro di notte, nei giorni festivi o in presenza di condizioni metereologiche particolarmente avverse⁵⁵³. Inoltre, si stabilisce un premio di 600 euro qualora il *rider* raggiunga il numero di duemila consegne⁵⁵⁴. Proprio quest'ultima previsione, tuttavia, solleva una serie di dubbi sulla garanzia di effettività della tutela della salute e della sicurezza dei *riders*. Infatti, considerando la particolare vulnerabilità che affligge questa categoria di lavoratori, caratterizzata dalla percezione di redditi estremamente bassi, la scelta di collegare il premio in denaro esclusivamente al raggiungimento di una notevole mole di consegne, può avere ripercussioni negative sulla salute di questi lavoratori. Ciò in quanto, si rischia di incentivare il lavoratore ad aumentare ancor di più il proprio ritmo di lavoro e, dunque, a sottoporsi a condizioni di lavoro particolarmente stressanti e pericolose per la sua salute psico-fisica.

Proseguendo con l'analisi delle disposizioni del CCNL in materia prevenzionistica, si prevede inoltre l'obbligo in capo alle piattaforme digitali di fornire a tutti i lavoratori, a titolo gratuito, almeno un indumento ad alta visibilità, nonché un casco per i *riders* che

⁵⁵¹ In particolare sono state criticate le modalità di negoziazione avvenute all'oscuro delle Confederazioni e del Ministero del Lavoro. Il che ha portato il capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, (Giuseppe Bronzini), a indirizzare a *Assodelivery* la Comunicazione n. 29 in cui sono state messe a punto una serie di obiezioni al CCNL dei *Riders*, il quale è stato etichettato come un "contratto pirata". Alla presente comunicazione ha fatto seguito la Circolare n. 17/2020 (reperibile al seguente indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/riders-e-online-la-circolare-sulle-tutele-del-lavoro>). Nel dettaglio si riscontra l'assenza del requisito della "maggiore rappresentatività" ex art. 49 *quater*, del d.lgs. n. 81/2015 e della stipulazione dell'accordo "dalle organizzazioni sindacali". In tal senso si sottolinea come, invece, il CCNL *Rider* sia stato sottoscritto dalla parte datoriale solo da *Assodelivery*, mentre, per quanto attiene la rappresentanza dei *riders*, solo da UGL. In merito al problema della rappresentatività e per un approfondimento dei documenti citati si v. in dottrina M. Sarzana, *Dal food delivery diritti, tutele, opportunità di lavoro e sviluppo economico*, in *LDE*, 2021, 1, p. 5; C. Cordella, *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E.* "Massimo D'Antona", n. 441/2021, p. 3 e ss.; F. Carinci, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, in *LG*, 2020, 11, p. 1052; C. Timellini, *In difesa della rappresentanza sindacale... del lavoro che cambia*, in *VTDL*, 2020, numero straordinario, p. 1377.

⁵⁵² Sul punto si v. Trib. Ord. Firenze, sez. lav., decreto 9 febbraio 2021, in *RIDL*, 2021, II, p. 130; Trib. Bologna, decreto 30 giugno 2021, in *RIDL*, 2021, II, p. 788. In dottrina si cfr. E. Puccetti, *La stipulazione del CCNL Rider: da indice di rappresentatività ad indizio della natura di comodo del sindacato*, in *LDE*, 2021, 4, p. 13.

⁵⁵³ Si v. art. 11, CCNL 15 settembre 2020, *Rider*.

⁵⁵⁴ Si v. art. 13, CCNL 15 settembre 2020, *Rider*.

svolgono consegne con la propria bicicletta⁵⁵⁵. A ciò si aggiunge l'obbligo di mettere a disposizione dei fattorini dotazioni sostitutive in caso di usura e su loro richiesta. Nel dettaglio, il *rider* ha diritto, su richiesta alla singola piattaforma, alla sostituzione del casco fornito dopo lo svolgimento di quattromila consegne ed alla sostituzione dell'indumento ad alta visibilità dopo lo svolgimento di millecinquecento consegne effettuate con la singola piattaforma a carico della stessa⁵⁵⁶. Tuttavia, si precisa che la possibilità per le piattaforme digitali di mettere a disposizione dei *riders* ulteriori dispositivi di sicurezza, nonché ulteriori strumenti di lavoro, non deve essere letta come un indice di subordinazione⁵⁵⁷.

A proposito di tale ultima previsione si segnala, come dal lato delle piattaforme digitali, non tutte hanno accolto con favore l'adozione del CCNL dei *Rider*. A conferma di ciò la piattaforma *JusteEatTakeaway*, nel novembre 2020, ha deciso di recedere dall'associazione *Assodelivery*⁵⁵⁸ e, dunque, di disapplicare il contratto *Assodelivery-UGL*. In particolare, la piattaforma *Just Eat* da aprile 2021 ha riorganizzato il servizio di consegna con i *riders* assumendoli come lavoratori subordinati inquadrati all'interno del CCNL logistica, trasporto, merci e spedizioni, così come integrato dai due protocolli del 2018 e del 2020 predisposti dalle federazioni della logistica di Cgil, Cisl e Uil al fine di renderlo conforme alla nuova categoria dei *riders*⁵⁵⁹. A ciò deve aggiungersi la previsione contenente una clausola di rinvio molto ampia alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale giustificata dalla "peculiarità delle figure in oggetto, (dal)le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane" e finalizzata ad "addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali"⁵⁶⁰.

⁵⁵⁵ Si v. art. 14, CCNL 15 settembre 2020, *Rider*.

⁵⁵⁶ Si v. art. 14, CCNL 15 settembre 2020, *Rider*.

⁵⁵⁷ Si v. art. 14, co. 3, CCNL 15 settembre 2020, *Rider*.

⁵⁵⁸ La notizia in <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/11/dopo-lannuncio-che-assumerà-i-rider-just-eat-esce-da-assodelivery-e-ammette-il-ccnl-firmato-con-ugl-prevede-pagamento-a-cottimo/5999263/>.

⁵⁵⁹ Su questa vicenda si v. M. Tiraboschi, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accorda solleva*, op. cit.; A. A. Scelsi, *L'altra contrattazione di secondo livello dei riders: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *DRI*, 2022, 2, p. 555.

⁵⁶⁰ Punto 7 "Contrattazione di secondo livello", Protocollo integrativo CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, 18 luglio 2018. In dottrina si v. M. Forlivesi, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. 182.

Così, sfruttando a pieno la flessibilità regolativa delegata dal CCNL a livello decentrato, il 29 marzo 2021, è stato stipulato il contratto aziendale da *Takeaway. Com Express Italy* (impresa del gruppo *Just Eat*) e i sindacati confederali dei settori trasporto-logistica⁵⁶¹.

Con l'accordo siglato dal Gruppo *Just Eat*, in effetti, sono state estese ai *riders* tutte le tutele tipiche del lavoro subordinato e, dunque, quelle riguardanti la sicurezza sul lavoro. In modo particolare, vi è nel presente accordo “un investimento importante sul tema della salute e sicurezza, con l'impegno ad accompagnare il nuovo modello organizzativo con tutte le tutele del Testo Unico sulla Sicurezza”⁵⁶². Conseguenza da ciò l'obbligo in capo alle piattaforme di fornire i dispositivi di protezione individuale, nonché di fornire “supporto organizzativo nei tempi previsti dalla legge per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza”⁵⁶³.

Di estremo interesse, inoltre, è l'attenzione mostrata per il tema della formazione laddove si prevede che, “in relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tutti gli impegni formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro” siano svolti “in modalità telematica e digitale, anche asincrona, durante l'orario di lavoro”, e che tale formazione dovrà essere “completata entro 120 giorni dall'assunzione”⁵⁶⁴. A ben vedere, però, tale ultima previsione rischia di pregiudicare la funzione stessa della formazione che, invece, dovrebbe permettere al lavoratore di eseguire i compiti a lui assegnati in sicurezza, anche “identificando, riducendo e gestendo i rischi”⁵⁶⁵.

A tale dubbio non sembrano fornire adeguata risposta le ulteriori disposizioni contrattuali secondo cui i dipendenti devono “assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni impartite dalla Società in materia di salute e sicurezza. Nel caso in cui i dipendenti nutrano dubbi in merito a qualsiasi aspetto relativo alla salute e alla sicurezza del loro lavoro,

⁵⁶¹ Nel dettaglio Filt Cgil, Fit-Cisl, Uil trasporti nonché Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp. L'Accordo integrativo aziendale, 29 marzo 2021, Trasporto-Logistica-Rider-Just Eat è reperibile al seguente indirizzo: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=25461:justeat29032021&catid=247&Itemid=139.

⁵⁶² G. Falasca, *I diritti e la gig economy possono convivere se funzionano le relazioni industriali*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. 90.

⁵⁶³ Art. 19, co. 1 dell'Accordo integrativo aziendale, 29 marzo 2021 (Trasporto – Logistica – Rider – *Just Eat*).

⁵⁶⁴ Art. 19, co. 2 dell'Accordo integrativo aziendale, 29 marzo 2021 (Trasporto – Logistica – Rider – *Just Eat*).

⁵⁶⁵ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, *op. cit.*, p. 51.

questi dovranno essere immediatamente sottoposti all'attenzione del *line manager*⁵⁶⁶. Completa il quadro delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro l'estensione della copertura assicurativa⁵⁶⁷.

Sempre sul fronte negoziale, va segnalato il recente Accordo collettivo nazionale per i c.d. “*Shoppers*” (19 febbraio 2024) sottoscritto da *Assogrocery* e dalle federazioni nazionali dei lavoratori atipici di Cgil, Cisl e Uil⁵⁶⁸. Tale intesa, sebbene si riferisca esclusivamente alla regolamentazione dei rapporti tra le imprese che svolgono un servizio di spesa *online* attraverso l'ausilio di piattaforme digitali e i c.d. *Shopper*, merita di essere attentamente analizzata per le rilevanti affinità che questa categoria presenta con quella dei *Riders* del *food delivery*. Infatti, si constata come questi lavoratori presentino gli stessi profili di criticità dei *riders* in merito alla c.d. qualificazione del rapporto di lavoro e ai livelli di tutela loro riconosciuti.

L'accordo qui analizzato rappresenta un punto di equilibrio tra le esigenze delle organizzazioni datoriali e le tutele dei lavoratori che erogano la prestazione lavorativa attraverso la piattaforma, e testimonia un rinnovato interesse per la materia della tutela della salute e della sicurezza di questi lavoratori. In particolare, oltre alla disposizione che stabilisce la trasparenza delle informazioni e dell'algoritmo, prevedendo il diritto degli *Shopper* ad essere informati dal committente in merito all'utilizzo di sistemi decisionali automatizzati, deputati a fornire indicazione rilevanti per il conferimento degli incarichi, della gestione o della cessazione del rapporto di collaborazione, nonché tutte le indicazioni incidenti sulla sorveglianza e la valutazione⁵⁶⁹, si segnalano in aggiunta alle disposizioni, sulla malattia⁵⁷⁰ e sulla maternità⁵⁷¹, quelle relative alla sicurezza e agli infortuni sul lavoro⁵⁷². Si prevede, in tal senso, con costi a carico dell'azienda, l'obbligo

⁵⁶⁶ Art. 19, co. 2 dell'Accordo integrativo aziendale, 29 marzo 2021 (Trasporto – Logistica – *Rider* – *Just Eat*).

⁵⁶⁷ Art. 20, dell'Accordo integrativo aziendale, 29 marzo 2021 (Trasporto – Logistica – *Rider* – *Just Eat*).

⁵⁶⁸ Il riferimento è alla bozza di «Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione dell'attività di collaborazione alle imprese che svolgono, attraverso l'ausilio di piattaforme digitali, attività di acquisto e rivendita di un carrello contenete i prodotti di largo consumo ordinati online dal cliente» sottoscritta il 19 febbraio 2024 da *Assogrocery* e Nidl-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltem-Uil, insieme ad una delegazione di lavoratori del settore. Il testo è reperibile al seguente indirizzo: <https://i2.res.24o.it/pdf2010/S24/Documenti/2024/02/22/AllegatiPDF/Accordo%20Assogrocery%20firma-to-1.pdf>.

⁵⁶⁹ Art. 5, CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷⁰ Art. 25, CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷¹ Art. 26, CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷² Si vedano gli artt. 27 e 28, CCNL *Assogrocery*.

del committente di sottoporre lo *Shopper* a visita medica per verificare l' idoneità e, dunque, l' assenza di eventuali controindicazioni, per lo svolgimento dell' attività lavorativa a lui assegnata⁵⁷³.

Considerate le particolari modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa, si prevede che il documento di valutazione dei rischi tenga conto delle peculiarità del settore e dell' attività, nonché delle modalità autonome di svolgimento del rapporto di collaborazione stesso⁵⁷⁴. Inoltre, nel prevedere l' obbligo per l' impresa di formare e informare gli *Shopper* in relazione ai rischi connessi all' attività e sulle misure di sicurezza, sembra valorizzare il ruolo che il lavoratore, quale “attore consapevole e fattivo” può avere “nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro [...]”⁵⁷⁵. In ottica prevenzionale si stabilisce, per di più, l' obbligo per l' impresa di fornire, su base annuale, allo *Shopper* e alla parte sindacale le statistiche sugli infortuni sul lavoro registrati nel corso dell' anno per adottare adeguate misure di prevenzione. Un ruolo rilevante, infatti, viene attribuita alla rappresentanza dei lavoratori, evidenziando come questa sia fondamentale per rappresentare i collaboratori per tutelare la salute e la sicurezza durante l' attività, per fornire proposte in termini di prevenzione e promuovere, dunque, la cultura della sicurezza sul lavoro⁵⁷⁶.

Di estremo rilievo, inoltre, per la tutela della salute degli *Shoppers* sono le disposizioni previste dall' art. 28 sugli infortuni sul lavoro. In particolare si segnala il riconoscimento, in caso di infortunio del diritto alla sospensione dell' *account* con “conseguente proroga del termine di scadenza del contratto individuale di collaborazione per la durata dell' inabilità temporanea da infortunio”⁵⁷⁷. In proposito va sottolineato che “la sospensione dell' *account* non pregiudica né influisce sull' accesso degli *Shopper* al sistema di prenotazione degli *slot* orari né sui criteri di distribuzione e/o di accesso delle proposte di incarico”⁵⁷⁸.

⁵⁷³ Art. 27, lett. a), CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷⁴ Art. 27, lett. b), CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷⁵ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 41. In merito all' importanza del tema della formazione per la sicurezza, in particolare nei contesti di lavoro frammentati si v. A. Marciandò, *Obblighi di sicurezza sul lavoro e fattispecie peculiari di responsabilità datoriali. Il ruolo della formazione nel sistema prevenzionale*, in *dirittifondamentali.it*, 2023, 2, p. 14 e ss.

⁵⁷⁶ Sul punto su v. art 27, lett. e) e f), CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷⁷ Art 28, co. 1, CCNL *Assogrocery*.

⁵⁷⁸ Art 28, co. 2, CCNL *Assogrocery*.

In termini di effettività delle tutele si definisce l'impegno delle imprese "ad assicurare gli *Shopper* presso l'INAIL ovvero, laddove per qualsivoglia ragione non riconducibile all'impresa non fosse possibile assicurare lo *Shopper* presso l'Ente Assicurativo, a stipulare apposite polizze assicurative private aventi ad oggetto copertura assicurativa analoga o migliorativa in favore degli *Shopper*"⁵⁷⁹.

Nella medesima prospettiva si definisce l'impegno delle committenti a "integrare il trattamento INAIL nei primi 4 giorni a seguito dell'infortunio, con un'indennità pari al 60 % della media giornaliera dei compensi conseguiti negli ultimi 6 mesi, riconoscendo l'importo con la prima fattura utile dopo l'infortunio. L'impresa avrà la facoltà di richiedere la ripetizione dell'indennità, in caso di disconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL"⁵⁸⁰.

Alla luce delle precedenti osservazioni, si è consapevoli del ruolo nevralgico che la contrattazione collettiva possa assumere in merito anche alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali. Tuttavia, è necessario un ripensamento degli strumenti e dell'ambito di intervento della contrattazione collettiva a fronte dell'emersione di nuove modalità di organizzazione del lavoro tramite algoritmi e del tramonto di un'organizzazione statica fondata sulla classica impresa. In tale direzione va ripensato l'intervento sindacale, in virtù anche dei diritti di informazione e consultazione previsti dal Decreto Trasparenza, mirato a contrattare l'uso degli algoritmi e, dunque, a ridurre lo squilibrio contrattuale intercorrente tra le parti del rapporto di lavoro ovvero tra la piattaforma digitale e il lavoratore. Difatti, attraverso la contrattazione dell'uso degli algoritmi, si garantirebbe anche una maggiore trasparenza e comprensibilità del loro funzionamento, prevenendo così comportamenti discriminatori a danno dei lavoratori. Accogliendo il concetto di organizzazione non reificata, è essenziale l'azione del sindacato sin dalle prime fasi di progettazione dei sistemi algoritmici. In particolare è auspicabile un intervento sindacale sugli stessi "meccanismi di funzionamento automatico dei sistemi predittivi in modo da ricondurli – [...] – alla capacità di controllo e di orientamento umano affinché equità e qualità dei rapporti di lavoro nell'economia digitale possano essere credibilmente perseguite"⁵⁸¹.

⁵⁷⁹ Art 28, co. 3, CCNL *Assogrocery*.

⁵⁸⁰ Art 28, co. 4, CCNL *Assogrocery*.

⁵⁸¹ C. Faleri, *op. cit.*, p. 106.

Così argomentando anche “l’azione sindacale da reattiva dovrebbe diventare più «preventiva, predittiva e progettuale», assumendo quale oggetto primario della contrattazione collettiva la progettazione dell’organizzazione del lavoro pervasa da tecnologie digitali”⁵⁸².

Tuttavia, se nel nostro ordinamento, in virtù dello spettro protettivo dell’art. 39 Cost., il diritto a contrattare è riconosciuto anche agli autonomi, nell’ordinamento euro-unitario la questione è più complessa, poiché il lavoratore autonomo è considerato, ai fini del diritto *antitrust*, come un operatore economico alla stregua dell’impresa⁵⁸³. In effetti, nella prospettiva europea, se la contrattazione collettiva presenta una natura ontologicamente anticoncorrenziale, la concorrenza identifica uno dei pilastri del processo di integrazione sovranazionale avviato dalla Comunità economica europea e proseguito dall’Unione europea.

Per tali ragioni, per la normativa europea *antitrust* il contratto collettivo è uno strumento equiparabile ai cartelli lesivi della concorrenza, già vietati dall’ordinamento europeo ai sensi dell’art. 101 TFUE. Nonostante sul punto sia intervenuta l’interpretazione della Corte di Giustizia per individuare delle eccezioni all’operatività del citato articolo⁵⁸⁴, tra queste non rientrano gli accordi conclusi dai lavoratori autonomi, i quali risultano, ai sensi dell’art. 101, par. 2, TFUE, “nulli di pieno diritto”⁵⁸⁵.

⁵⁸² C. Faleri, *op. cit.*, p. 106.

⁵⁸³ In merito si v. M. Biasi, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all’indomani della l. n. 81/2017*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, IT, n. 358/2018, p. 2 e ss.

⁵⁸⁴ CGUE 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany International BV c. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, in *RIDL*, 2000, 2, II, p. 209, con nota di M. Pallini, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell’ordinamento comunitario e nazionale* e in *LG*, 2000, 1, p. 22, con nota di A. Allamprese, *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*; CGUE 21 settembre 1999, C-219/97, *Maatschappij Drijvende Bokken BV c. Stichting Pensioenfondsvoor de Vervoeren Havenbedrijven*; CGUE, 12 settembre 2000, da C-180/98 a C-184/98, *Pavel Pavlov et al. c. Stichting Pensioenfonds Medische Specialiste*; CGUE, 21 settembre 2000, C-222/98, *Hendrik van der Woude c. Stichting Beatrixoord*; CGUE, 3 marzo 2011, C-437/09, *AG2R Prévoyance contro Beaudout Père et Fils SARL*.

⁵⁸⁵ CGUE 12 settembre 2000, da C-180/98 a C-184/98, cit. (punti 76 e 77); CGUE, 28 febbraio 2013, C-1/12, *Ordemdos Técnicos Oficiais de Contas c. Autoridade da Concorrência*, (punti 36 e 37); CGUE, 14 dicembre 2006, C-217/05, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio contro Compañía Española de Petróleos SA* (punto 45).

A tal proposito si segnala come sebbene questa interpretazione sia stata poi confermata anche nella sentenza CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, *FVN Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden* (punti 26-32), in *RIDL*, 2015, 2, II, p. 566, con nota di P. Ichino, “*Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*”, in questa sentenza, tuttavia, si è prevista la possibilità di allargare l’area di immunità alle disposizioni aventi ad oggetto i trattamenti economici dei “falsi autonomi”.

In questo scenario, si collocano i recenti “Orientamenti sull’applicazione del diritto della concorrenza dell’Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali” (d’ora in poi Orientamenti), atto di *soft law*, (29 settembre 2022)⁵⁸⁶. Nel dettaglio, attraverso gli Orientamenti, la Commissione europea ha chiarito in quali ipotesi e a quali condizioni “alcuni lavoratori autonomi individuali e le loro controparti possono avviare trattative collettive e stipulare accordi senza correre il rischio di violare l’art. 101 TFUE”⁵⁸⁷. In particolare non rientrano nell’ambito di applicazione della normativa euro-unitaria a tutela della concorrenza, due macrocategorie: a) accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali paragonabili a lavoratori subordinati⁵⁸⁸; b) accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali in una posizione negoziale debole rispetto alla controparte nonostante non siano paragonabili ai lavoratori subordinati⁵⁸⁹.

⁵⁸⁶ Sul punto si cfr. O. Dessì, *Antitrust, accordi collettivi e lavoratori autonomi: le linee guida della Commissione europea*, in *MGL*, 2023, 3, p. 481 ss.; M. Giovannone, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell’orizzonte UE*, in *Federalismi*, 2022, 34, p. 209 e ss.; E. Villa, «*Gli amori difficili*»: *contrattazione collettiva e lavoro autonomo*, in *VTDL*, 2022, numero straordinario, p. 119 ss.; M. Pallini, *L’approccio “rimediale” della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *LDE*, 2023, 3, p. 2 e ss. e M. Casiello, *Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull’applicazione della concorrenza dell’Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali*, *ivi*, 2022, 2, p. 2 e ss.

⁵⁸⁷ Punto 10, Orientamenti.

⁵⁸⁸ Nell’ambito della prima macrocategoria (*sub a*) sono rinvenibili tre differenti classi di accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi equiparabili ai lavoratori subordinati, vale a dire quelli conclusi da lavoratori autonomi che:

- 1) si trovano in una situazione di dipendenza economica, con ciò intendendosi quei lavoratori che in media (in un periodo di 1-2 anni) ottengono almeno la metà del loro reddito da lavoro da un’unica controparte (Punto 10, orientamenti);
- 2) lavorano “fianco a fianco” con lavoratori subordinati, vale a dire quei lavoratori autonomi che prestano i propri servizi sotto la direzione della controparte, non partecipano ai rischi commerciali di quest’ultima né dispongono di autonomia sufficiente per quanto riguarda lo svolgimento dell’attività economica in questione (Punto 24, Orientamenti);
- 3) lavorano tramite piattaforme digitali, secondo la definizione contenuta nel punto 2, lett. d) degli Orientamenti (Punti 26 e 31, Orientamenti).

⁵⁸⁹ La seconda macrocategoria (*sub b*), invece, ricomprende gli accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi in posizione negoziale debole rispetto alla controparte, ovvero quelli conclusi:

- 1) con controparti che dispongono di una certa forza economica, e quindi di un determinato potere di acquisto (Punto 34, lett. a), Orientamenti);
- 2) ai sensi della legislazione nazionale o dell’UE: in tal caso la valutazione sullo squilibrio di potere contrattuale è demandata al legislatore, il quale potrà eventualmente riconoscere il diritto di negoziazione collettiva ai lavoratori autonomi e non applicare il diritto *antitrust* agli accordi collettivi da essi conclusi. Per questa seconda macrocategoria, però, a differenza della prima, la Commissione non ha disposto l’esonazione *ex ante* della disciplina sulla concorrenza. In tali ipotesi, difatti, solo nel caso in cui la valutazione della situazione specifica evidenzia la sussistenza di uno squilibrio contrattuale, gli eventuali accordi stipulati da questi lavoratori autonomi non saranno dichiarati contrari al diritto della concorrenza (Punto 36, Orientamenti).

In ultima analisi, sebbene gli Orientamenti della Commissione europea abbiano riconosciuto, ad alcune categorie di lavoratori autonomi, la possibilità di stipulare accordi collettivi, tuttavia tale intervento presenta un limite dato dalla natura degli Orientamenti che, come si è già evidenziato, sono da considerare come un atto di *soft law* e, come tale, privo di forza cogente.

In conclusione, se è auspicabile un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva rispetto alle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, si deve considerare che “la tutela collettiva del lavoro sulle piattaforme in questo spazio deve fare i conti con quelle difficoltà strutturali che emergono dalla complessa trama fra norme di garanzia sociale e diritto della concorrenza, almeno per come è stata declinata sino ad oggi”⁵⁹⁰.

E’ auspicabile che gli Orientamenti possano influenzare la giurisprudenza della Corte di Giustizia laddove affermano “con chiarezza che la contrattazione collettiva è una risorsa regolativa anche per i lavoratori autonomi e ciò rappresenta una spinta per il diritto del lavoro a continuare a perseguire la sua aspirazione universalistica nella definizione di norme minime di tutela indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro”⁵⁹¹.

⁵⁹⁰ F. Di Noia, *Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell’ordinamento multilivello* (dattiloscritto), in corso di pubblicazione in M. Biasi (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024.

⁵⁹¹ P. Loi, L. Ratti, *Prefazione all’edizione italiana*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022, XIX.

Alcune osservazioni conclusive

Il percorso di questa ricerca conduce ad una conclusione. Di fronte ad un lavoro che perde i connotati classici, presentandosi sempre più fluido e complesso e, soprattutto, a fronte della rapidità dei cambiamenti tecnologici, non si riscontra la “stessa velocità” nella previsione di nuove misure e nuovi strumenti di tutela per i lavoratori. In particolare, come rimarca il mancato raggiungimento dell’accordo sulla Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, si fatica ad introdurre regole che determinino cambiamenti ed adattamenti della normativa di tutela dei lavoratori digitali, in modo particolare, per quel che qui interessa, di tutela della salute e della sicurezza degli stessi.

La valutazione complessiva è di una sorta di pressione (e in alcuni casi di vera e propria soggezione) sia dei legislatori nazionali, quanto di quello europeo, al potere e alle logiche delle grandi multinazionali che di fatto gestiscono la maggior parte delle piattaforme. Si rileva una subalternità a ragioni puramente economiche, le quali portano in auge nuove questioni sociali, tra cui spicca la diffusione della c.d. mercificazione del lavoro, accompagnata da nuove forme di c.d. caporalato digitale e di autosfruttamento lavorativo. Nella ricerca si sono poste in luce le grandi trasformazioni del mondo del lavoro e come queste enfatizzino l’anacronismo delle tutele lavoristiche, fondate esclusivamente sulla dicotomia subordinazione/autonomia (cap. II). In particolare, tale binomio risulta limitato nel cogliere tutte le varie forme di lavoro di nuova generazione che presentano elementi caratterizzanti sia la subordinazione quanto l’autonomia. Si evidenzia, pertanto, la necessità di progettare uno statuto protettivo del lavoro che ponga al centro la persona che lavora a prescindere dalla sua qualificazione contrattuale, in modo da riconoscere a tutti i lavoratori un nucleo fondamentale di diritti, tra cui quello ad un lavoro salubre e sicuro. In tale direzione si ritiene che, invece di “scomodare” le tradizionali categorie che fungono ancora da pilastro o, di definirne di nuove, si dovrebbero identificare le peculiarità del lavoro tramite piattaforma, in presenza delle quali far scattare precisi obblighi in merito al contenuto delle modalità di organizzazione del lavoro e dunque alla progettazione dell’intero ciclo produttivo che dovrà valutare nel dettaglio tutte le possibili fonti di rischio al suo interno.

E' evidente, perciò, che nei nuovi assetti organizzativi fortemente destrutturati, «potrebbe essere più realistico parlare di “sicurezza dei lavoratori”, piuttosto che di “sicurezza dei luoghi di lavoro”, all’insegna di quell’universalismo dinamicamente selettivo delle tutele – [...] – e di un decisivo rafforzamento dei meccanismi di formazione e partecipazione dei lavoratori”⁵⁹². In questa prospettiva, dunque, assume un ruolo fondamentale il lavoratore, al quale viene richiesta una maggiore cooperazione all’attuazione del sistema prevenzionistico. Tuttavia, per evitare il rischio di rovesciare le posizioni giuridiche di datore di lavoro (debitore) e lavoratore (creditore) e, dunque, di avallare un trasferimento delle responsabilità prevenzionistiche dall’uno all’altro soggetto, è necessario stabilire i confini e l’effettiva portata di questo obbligo di cooperazione in capo al lavoratore. In proposito è importante non dimenticare che quest’ultimo è, in primis, il beneficiario della tutela prevenzionistica. Perciò diventa fondamentale assicurare a questi lavoratori una formazione che oltre ai profili prettamente generici in materia di salute e sicurezza, sia sufficiente e adeguata rispetto alle mansioni assegnate al lavoratore. Infatti se l’assenza di un luogo di lavoro “definito” di cui il datore ha la disponibilità o la stessa conoscenza rende più difficile assicurare una formazione specifica, tuttavia questo non impedisce di fornire ai lavoratori “aspetti più particolari, atteso che le caratteristiche tipiche della mansione del lavoratore sono in ogni caso note”⁵⁹³. E’ auspicabile, pertanto, in tale direzione un intervento che tenga conto sia delle esigenze formative dei lavoratori, in primis del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sia dell’opportunità di definire, attraverso un’*actio finium regundorum*, gli obblighi di cooperazione previsti in capo al prestatore di lavoro.

Si è messo in evidenza, infatti, come l’impianto concettuale su cui si fonda il T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ancora legato alla sussistenza di un luogo di lavoro “fisico” e dunque sotto il controllo del datore di lavoro/committente, rischia di essere messo seriamente in discussione di fronte all’emersione di nuove forme di lavoro, in cui scompare la presenza di un luogo di lavoro materiale, sottratto al controllo e al potere del datore di lavoro. Il che determina inevitabilmente ricadute negative sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali. A tal proposito, nella riflessione svolta (in part. cap. III), si è evidenziato come nei nuovi contesti lavorativi il luogo di

⁵⁹² M. Giovannone, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro*, 2024, Giappichelli, Torino, p. 145.

⁵⁹³ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 47.

lavoro perda sempre più di centralità. Quest'ultimo in alcuni casi tende a confondersi con il contesto urbano, in altri ancora è completamente virtuale, sino ad arrivare alle forme più complesse, in cui tende a disperdersi come accade nel metaverso. Pertanto, “se il diritto alla salute e sicurezza va ripensato come diritto della persona che lavora” e non piuttosto “come diritto legato ad un determinato “luogo di lavoro”⁵⁹⁴, “il passo successivo è allora quello di provare a immaginare un modello prevenzionale per il lavoro senza luogo fisso, che sviluppando la vocazione universalistica del d.lgs. n. 81/2008, prescindendo sia dalla natura giuridica della tipologia contrattuale, sia dallo spazio in cui l'attività si svolge”⁵⁹⁵.

Se il luogo di lavoro tende ad essere sempre più destrutturato e smaterializzato, di conseguenza anche i rischi devono essere valutati non più nella loro dimensione solo fisica e materiale. A tal proposito si è potuto constatare (cap. I) come le nuove modalità di organizzazione del lavoro hanno prodotto un aumento considerevole proprio dei rischi di natura psico-sociale, tra cui il rischio da *stress* lavoro-correlato, che richiedono di essere attentamente valutati.

Da ciò discende, come analizzato nell'ultima parte della ricerca, inevitabilmente un'interpretazione del concetto di organizzazione in termini non più reificati, essendo, ad oggi, i fattori di rischio strettamente collegati al profilo organizzativo ovvero alle “regole attraverso cui il lavoro è organizzato”⁵⁹⁶. Tuttavia, di fronte all'aumento esponenziale dei rischi di natura psico-sociale si riscontra, anche in tal caso, un'inadeguatezza dell'impianto normativo delineato dal citato T.U. In effetti, ad esempio, si constata come la nomina del medico competente sia condizionata alla valutazione dei rischi. Si evidenzia, dunque, la necessità di valorizzare il ruolo di questa figura professionale, il quale dovrebbe collaborare all'attività di valutazione invece di essere nominato, come avviene oggi, in seguito alla stessa.

Questo dato rappresenta una sottovalutazione del legislatore verso un rafforzamento delle tutele riguardanti la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori, ma, in modo particolare, di chi eroga la propria prestazione lavorativa su/tramite piattaforme digitali. Difatti è proprio rispetto a questi lavoratori che, come visto nella prima parte dell'elaborato, si riscontra una maggiore percentuale dei rischi di natura psico-sociale i quali, per le loro

⁵⁹⁴ P. Tullini, *Le sfide per l'ordinamento italiano*, op. cit., p. 332.

⁵⁹⁵ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 43.

⁵⁹⁶ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p. 27.

caratteristiche intrinseche, richiederebbero la costante presenza del medico competente. Anche in tale direzione, si auspica che il legislatore, al fine di un rafforzamento delle tutele di questa categoria di lavoratori, preveda un intervento di modifica volto a “svincolare il coinvolgimento di tale figura nella valutazione dei rischi dall’obbligo di effettuare visite mediche”⁵⁹⁷.

In tale prospettiva e al fine di ridurre l’incontrollata emersione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, è necessario controllare e regolamentare maggiormente anche l’utilizzo degli algoritmi. Non va dimenticato che, dietro la scelta di adottare determinate modalità di organizzazione del lavoro gestite tramite l’applicazione di algoritmi, vi sono sempre decisioni prese a monte da esseri umani⁵⁹⁸. In tal senso si ritiene inappropriato definire l’algoritmo come un’entità “neutra”, essendo il suo funzionamento il risultato di *input* valutati durante la progettazione dell’intero processo produttivo che si intende sviluppare.

In tale direzione è auspicabile un maggior intervento da parte degli attori sindacali, i quali possono agire, a tutela della categoria dei lavoratori delle piattaforme digitali, intercettando interessi di natura collettiva tra cui emerge, rispetto alla gestione del *management* algoritmico, il diritto alla trasparenza che, per essere concretamente tangibile, va tradotto come diritto alla c.d. “spiegabilità” delle decisioni assunte da sistemi decisionali automatizzati. E’ necessario, dunque, che il sindacato possa ritrovare centralità gestendo – attraverso il contratto – il sempre più crescente utilizzo dei sistemi algoritmici nella gestione aziendale della forza lavoro.

In tal senso si evidenzia come la contrattazione collettiva sia una “fonte” che – per la sua duttilità – si presta meglio nel ruolo di regolazione di un fenomeno così mutevole come quello del lavoro tramite piattaforme e, più in generale, rispetto all’invasività dell’*algorithmic management*⁵⁹⁹. Infatti “la contrattazione collettiva ha dimostrato di essere una fonte regolativa con grande capacità di adattamento e maggiore rapidità,

⁵⁹⁷ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, op. cit., p.30.

⁵⁹⁸ Sul punto si cfr. L. Gamet, *Il lavoratore e le due facce dell’algoritmo*, dattiloscritto della relazione tenuta in data 20 febbraio 2024 presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Foggia durante il Seminario “*Il lavoratore e le due facce dell’algoritmo*”.

⁵⁹⁹ In tal senso P. Loi, *I confini tra contratti collettivi e legge nella gig economy*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022, p. 23 ss.

rispetto ad altre fonti regolative come la legge, di fronte ai cambiamenti derivanti dall'espansione dell'economia digitale"⁶⁰⁰.,

Il sindacato, dunque, può rappresentare lo strumento attraverso il quale rafforzare la partecipazione e le forme di rappresentanza, la voce collettiva dei lavoratori nelle varie fasi di progettazione del processo produttivo, nonché in tutti i casi in cui si preveda un'implementazione e un utilizzo della tecnologia. Per far ciò, tuttavia, è auspicabile che il sindacato introduca nel dibattito nuovi concetti, come quello di «“sindacati smart”, [...], con una possibile evoluzione in termini di “app che competono contro altre app”». In tal modo, “utilizzando lo stesso modello di business della *gig economy*, i lavoratori [...] potrebbero essere raggiunti più facilmente”⁶⁰¹, aumentandone, così, la consapevolezza per dar vita a quell'identità, a quel senso di appartenenza comune che ora sembra mancare.

⁶⁰⁰P. Loi, L. Ratti, *Prefazione all'edizione italiana, op. cit.*

⁶⁰¹J. M. M. Boto, Contrattazione collettiva e *gig economy*: realtà e possibilità, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022, pp. 10 e 11.

BIBLIOGRAFIA

- ABHIGNA A. S., SONI N., DIXIT S., *Crowdsourcing – A step Towards Advanced Machine Learning*, in *Procedia Computer Science*, 2018, 132, p. 633.
- ALAIMO A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, in *LLI*, 8, 1, 2022, p. R. 3 ss.
- ALBI P., *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *VDTL*, 2023, 4, p. 875 ss.
- ALBI P., *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, in *MGL*, 2020, numero straordinario, p. 11 ss.
- ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *RIDL*, 2020, 4, p. 826 ss.
- ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. Schlesinger (fondato da), D. Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008.
- ALES E., *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *DLM*, 2021, 1, p. 43 ss.
- ALLAMPRESE A., BONARDI O., *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, in *DSL*, 2020, 2, I, p. 42 ss.
- ALLAMPRESE A., BORELLI S., *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in *RGL*, 2022, I, p. 671 ss.
- ALLAMPRESE A., *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*, nota a CGUE 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany International BV c. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, in *LG*, 2000, 1, p. 22.
- ALLAMPRESE A., PASCUCCI F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, 2, I, p. 307 ss.
- ALLEVA P. G., D'ANTONA M., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in G. Ghezzi, (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Ediesse, Roma, 1996.
- ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma, 2020.
- ALVINO I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *LLI*, 2016, 2, 1, p. 1 ss.

- ANEESH A., *Global Labor, Algoratic Modes of Organization*, in *Sociological Theory*, 2009, vol. 27, n. 4, p. 347 ss.
- ANGELINI L., (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione*. Atti del Convegno (Urbino - 8 novembre 2013), in *Working Papers di Olympus*, 2014, 3.
- ANGELINI L., *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, (a cura di) L. Angelini, WPO, 2014, 31, p. 77 ss.
- ARCIDIACONO D., PAIS I., *Reciprocità, fiducia e relazioni nei servizi di mobilità condivisa: un'analisi sul car pooling di BlaBlaCar*, in <https://www.sisec.it/wp-content/uploads/2017/02/Arcidiacono-Pais-Car-pooling-bla-bla-car-full-paper-SISEC.pdf>.
- AVARELLO A., FANUCCHI T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, in *DSL*, 2021, 1, p. 1 ss.
- AVELLI A. J., *Diritti per i riders*, in *LDE*, 2020, 1, p. 2 ss.
- BALANDI G.G., CALAFÀ L., LEROUGE L., MOLINA NAVARRETE C., PERUZZI M., STEINBERG M., TRIOMPHE C.E., VAN DER PLANCKE V., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, WPO, 2012.
- BALLESTRERO M. V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *LLI*, 2020, 6, 2, p. I.4 ss.
- BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, 1, p. 41 ss.
- BALLETTI E., *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, in *VTDL*, 2023, 1, p. 177 ss.
- BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in *DML*, 2018, 1, I, p. 63 ss.
- BANDELLONI G., *Corsi e ricorsi all'eterodirezione*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. 3 ss.
- BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *LD*, 2019, 1, p. 129 ss.
- BARBIERI M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, 2021, 7, 2, p. C.3 ss.

- BARBIERI M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, L. Fassina, (a cura di) *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, CGIL Ufficio Giuridico, 2020, 3, p. 75 ss.
- BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 6, 2, p. 63 ss.
- BARBIERI M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 5, 2, p. 1.4 ss.
- BARBIERI M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 183 ss.
- BAVARO V., *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diritto del lavoro*, 24 settembre 2020, reperibile al seguente indirizzo: <https://www.ildiariodellavoro.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-4-problemi-fra-diritto-e-ideologia/>.
- BECK U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- BELLAVISTA A., *I controlli difensivi*, in A. Olivieri – M. Ricci (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, Cacucci, Bari, p. 113 ss.
- BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *LDE*, 2022, 2, p. 2 ss.
- BELLAVISTA A., *Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, (a cura di) G. Zilio Grandi, M. Biasi, Cedam, Milano 2016, p. 717 ss.
- BELLOCCHI P., *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente?*, in *MGL*, 2020, supplemento, p. 35 ss.
- BETTINI M. N., VIGLIOTTI G. I., *La Cassazione sul lavoro dei riders: una "terra di mezzo" in cerca di maggiori tutele*, in *MGL*, 2020, numero speciale, p. 45.
- BIASI M., *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in *LDE*, 2023, 1, p. 2 ss.
- BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione ABC-Test californiano e proposta di direttiva europea a confronto*, in *LDE*, 2022, 2, p. 2 ss.

- BIASI M., *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *DRI*, 2020, 3, p. 841 ss.
- BIASI M., *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *GI*, 2020, 7, p. 1806 ss.
- BIASI M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *ADL*, 2018, 1, p. 1227 ss.
- BIRGILLITO G., BIRGILLITO M., *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, in *LLI*, 2018, 4, 2, p. C.28 ss.
- BONARDI O., *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *RGL*, 2020, I, p. 429 ss.
- BONARDI O., *Articolo 3. Campo di applicazione*, in c. Zoli (a cura di), *I Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. Commentario*, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 67 ss.
- BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L., *Le piattaforme digitali*, in *Lavoro e tecnologie, Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022.
- BOTO J. M. M., *Contrattazione collettiva e gig economy: realtà e possibilità*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022.
- BRAWLEY A. M., PURY C. L. S., *Work experiences on MTurk: job satisfaction, turnover and information sharing*, in *Computers in Human Behavior*, 2016, 54, p. 531 ss.
- BROLLO M., *Le dimensioni spazio-temporali del lavoro. Il rapporto individuale di lavoro*, relazione alle Giornate di studio Aidlass di Campobasso 2023.
- BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020.
- BURAWOY M., *Manufacturing consent: Changes in labor process under monopoly capitalism*, University of Chicago Press, Chicago, 1979.
- BURRELL J., *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1, p. 3 ss.
- CAFFIO S., *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *LG*, 2021, 4, p. 339 ss.

CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020.

CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *LD*, 2012, 2, p. 269 ss.

CAMPANELLA P., *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, (a cura di) U. Carabelli, L. Fassina, Futura, Roma, 2021, 4 p. 101 ss.

CAMPANELLA P., *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81)*, in F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 122.

CAPPONE F. P., *Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria*, in *LDE*, 2021, 1, p. 2 ss.

CARABELLI U., Spinelli C., *La corte d'appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, 2019, 1, p. 91 ss.

CARINCI F., *Tribunale di Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *LDE*, 2021, 1, p. 3 ss.

CARINCI F., *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, in *LG*, 2020, 11, p. 1045 ss.

CARINCI M. T., GIUDICI S., PIERRI P., *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, 1, p. 7 ss.

CARINCI M. T., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, 1, p. 49 ss.

CARINCI M. T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, p. 488 ss.

CARINCI M. T., *Il lavoro etero-organizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *RIDL*, 2019, 2, II, p. 350 ss.

CARINCI M. T., *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, (a cura di) P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 45 ss.

CARINCI M. T., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D.Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *LLI*, 2015, 1, 1, p. 3 ss.

- CAROSIELLI G., *Brevi note ispettive a margine di due sentenze di merito sui riders*, in *Bollettino ADAPT* 30 maggio 2022, n. 21.
- CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, IT., 2020.
- CARUSO L., CHESTA R. E., CINI L., *Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano*, in *Economia e società regionale*, 2019, 1, p. 61 ss.
- CASALINO A., *Privacy del dirigente infedele e controlli difensivi tecnologici.*, nota a Cass. 12 novembre 2021, n. 34092, in *LG*, 2022, 8/9, p. 828 ss.
- CASIELLO M., *Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull'applicazione della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali*, in *LDE*, 2022, 2, p. 2 ss.
- CASILLI A., *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?*, Feltrinelli, Milano, 2020.
- CAVALLINI G., *Libertà apparente del riders vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *Giustiziacivile.com*, 24 dicembre 2020.
- CINI L., GOLDMANN B., *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *LLI*, 2020, 1, p. 1 ss.
- CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, I, p. 322 ss.
- COLAPIETRO C., *Controlli difensivi e tutela dei dati del lavoratore: il nuovo punto della Cassazione*, in *LLI*, 2021, 7, 2, p. R.189 ss.
- COLIN C., *Se il lavoro si fa gig*, Il Mulino, Bologna, 2019.
- COMITO V., DELLA PUPPA F., MASIERO R., *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, Bologna, 2016.
- CORDELLA C., *Le relazioni sindacali nel settore del food delivery: la prospettiva interna*, in *LDE*, 2022, 1, p. 2 ss.
- CORDELLA C., *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2021, 441.
- D'ADDIO F., *La qualificazione giuridica e la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate*, in *GI*, 2020, 7, p. 1814 ss.

D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, p. 63 ss.

D'ONGHIA M., PASQUARELLA V., *La salute e la sicurezza del lavoratore digitale*, in A. Allamprese, M. D'Onghia (a cura di), *Materiali didattici su diritto del lavoro e digitalizzazione*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 123 ss.

D'ONGHIA M., *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, (a cura di) L. Zoppoli, *Quaderni DLM*, 2021, 11, p. 251 ss.

DAGNINO E., *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023)*, in E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rausei (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, in *Adapt University Press*, 2023, 100, p. 56 ss.

DAGNINO E., *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti di una sentenza d'oltremanica tra piattaforme e lavoro precario*, in *DRI*, 2021, 2, p. 582 ss.

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

DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, nota a Tribunale Milano, 10 settembre 2018, n. 1853, in *ADL*, 2019, 1, p. 156 ss.

DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *DRI*, 2016, p. 138 ss.

DANAHER J., *The Threat of Algocracy: Reality, Resistance and Accommodation*, in *Philosophy and Technology*, 2016, vol. 29, n. 3, p. 245 ss.

DANESIN G., *La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto*, in *LDE*, 2023, 3, p. 2 ss.

DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, 1, p. 2 ss.

DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *ADL*, 1997, p. 47 ss.

DE MARCO C., GARILLI A., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale*

datore di lavoro, nota a Tribunale di Torino, 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, 2, p. 232 ss.

DE MARCO C., GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2021, 435.

DE PETRIS P., *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *MGL*, 2020, 4, p. 829 ss.

DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, 2019, I, p. 3 ss.

DE STEFANO V., *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, 2, p. 241 ss.

DE STEFANO V., *"The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'"*, *ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper*, No. 71, Ginevra, ILO, 2016.

DE VITA P., *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali: esempi di iniziative, pratiche e strumenti*, in *Bollettino ADAPT* 26 giugno 2023, n. 24.

DEGRYSE C., *Digitalization of the economy and its impact on labour markets*, in *ETUI Working Paper*, 2, Brussels, 2016.

DEL CONTE M., RAZZOLINI O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, p. 673 ss.

DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, II, p. 358 ss.

DEL PUNTA R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *RIDL*, 2016, I, p. 104 ss.

DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015.

DELFINO I., *Il significato del lavoro: quale rapporto tra persona e cambiamenti nella struttura dei legami lavorativi*, in *Bollettino ADAPT*, 20 febbraio 2023, n. 7.

DELFINO M., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *DML*, 2018, 2, p. 335 ss.

DELOGU A., *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *DSL*, 2020, 1, I, p. 61 ss.

DELOGU A., *Salute e sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *DSL*, 2018, 2, I, p. 37 ss.

- DESSÌ O., *Antitrust, accordi collettivi e lavoratori autonomi: le linee guida della Commissione europea*, in *MGL*, 2023, 3, p. 481 ss.
- DESTITO I, FERRUA S., *Il documento sulla valutazione dei rischi*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Le nuove leggi civili Il Testo Unico della Salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009) Commentario al d.lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal d.lgs. n. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 554.
- DI MEO R., *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *LLI*, 2019, 5, 2, p. 65 ss.
- DI NOIA F., *Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell'ordinamento multilivello* (dattiloscritto), in corso di pubblicazione in M. Biasi (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024.
- DI NOIA F., *L'autonomia collettiva e i lavoratori digitali*, in A. Allamprese, M. D'Onghia (a cura di), *Materiali didattici su diritto del lavoro e digitalizzazione*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 203 ss.
- DI STASI A., *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, in *VTDL*, 2023, 1, p. 207 ss.
- DONINI A., *La tutela del diritto di informazione collettiva sui sistemi automatizzati attraverso il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *RGL*, 2023, 2, II, p. 415 ss.
- DONINI A., *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *LLI*, 2022, 1, p. 38 ss.
- DONINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, p. 77 ss.
- DONINI A., *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *LLI*, 2017, 3, 1, p. 36 ss.
- DROZ N., WAHLEN A., *Burnout, la maladie du XXIe siècle*, in *Ed. Favre Sa*, 2018.
- ESPOSITO M., *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, relazione alle Giornate di studio Aidlass di Campobasso 2023.
- EVANS D. S., SCHMALENSSEE R., *The Antitrust Analysis of Multi-Sided Platform Businessess*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 2013, No. 18783.
- Evans P. C., Gawer A., *The rise of the platform enterprise: a global survey*, The Centre for Global Enterprise, 2016.

- FAIOLI M., *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *Federalismi.it*, 2022, 25, p. 105 ss.
- FAIOLI M., *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, in *RGL*, 2020, 2, p. 252 ss.
- FAIOLI M., *Il lavoro nella gig-economy*”, in *Il libro dell’anno del diritto 2019*, Treccani, 2019.
- FALASCA G., *I diritti e la gig economy possono convivere se funzionano le relazioni industriali*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. R.89 ss.
- FALERI C., *Brevi spunti di riflessione sull’evoluzione delle relazioni sindacali nell’economia digitale*, in *Diritto e Finanza*, 2021, n. 24, p. 94 ss.
- FELLÄNDER, A.& BOGUSZ I. - CLAIRE & TEIGLAND, ROBIN, *Sharing economy: embracing change with caution*, 2015, in https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2015/06/Sharing-Economy_webb.pdf.
- FERRANTE V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell’oca*, in *DRI*, 2018, p. 1196 ss.
- FERRARO F., *Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente*, in *Rivista giuridica AmbienteDiritto.it*, 2023, 4, p. 1 ss.
- FERRARO G., *Collaborazioni e subordinazioni nella “lettura” della Suprema Corte*, in *LDE*, 2020, p. 2 ss.
- FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016 1, I, p. 53 ss.
- FERRARO G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, nota a Corte cost., 7 maggio 2015, n. 76, in *LG*, 2016, p. 3 ss.
- FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *LG*, 2015, 12, p. 1091 ss.
- FIORE I., *Il significato del lavoro: quale rapporto tra persona e cambiamenti nella struttura dei legami lavorativi*, in *Bollettino ADAPT*, 20 febbraio 2023, n. 7.
- FLORIDI L., *Infosfera. Etica e filosofia nell’età dell’informazione*, Giappichelli, Torino, 2009.
- FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. R.177 ss.
- FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, 4, 1, p. 38 ss.

FRANCESCHETTI, GUARASCIO D., *Il lavoro ai tempi del “management” algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, 2018, I, p. 705 ss.

GAMET L., *Il lavoratore e le due facce dell’algoritmo*, dattiloscritto della relazione tenuta in data 20 febbraio 2024 presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Foggia durante il seminario “*Il lavoratore e le due facce dell’algoritmo*”.

GAROFALO D., *L’evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, in *VTDL*, 2023, 4, p. 844 ss.

GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *LG*, 2020, 1, p. 5 ss.

GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Atti delle giornate di studio *Aidlass*, Cassino, 18-19 maggio 2017, Milano, 2018.

GAUDIO G., *L’algorithmic management e il problema della opacità algoritmica*, in *LDE*, 2022, 1, p. 2 ss.

GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, in *LLI*, 2020, 6, 2, p. 22 ss.

GHERRA E., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di *MGL*, 2015, n. 12.

GHIANI F., *La contrattazione collettiva nel lavoro*, (a cura di) P. Loi, *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021.

GILLESPIE T., *The politic of platforms*, in *New media & society*, 2010, 12 (3), p. 350.

GIOVANNONE M., *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro*, 2024, Giappichelli, Torino.

GIOVANNONE M., *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell’orizzonte UE*, in *Federalismi.it*, 2022, 34, p. 219 ss.

GIUBBONI S., *Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2021, 148.

GIUBBONI S., *I riders e la legge*, in *RDSS*, 2019, 4, p. 847 ss.

GOMES B., *Les plateformes en droit social, L’apport de l’arrêt Elite Yaxi contre Uber*, in *RDT*, 2018, 2, p. 150 ss.

- GRAGNOLI E., *Il potere di controllo del datore di lavoro e lo Statuto dei diritti dei lavoratori*, in A. Olivieri – M. Ricci (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, Cacucci, Bari, p. 121 ss.
- GRAGNOLI E., *Gli strumenti di controllo e i mezzi di produzione*, in *VTDL*, 2016, 4, p. 651 ss.
- GRAGNOLI E., *La tutela della persona e delle condizioni di lavoro del prestatore di opere (art. 2087 c.c.)*, in F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 30.
- GRAMANO E., *Privacy, controls, and new technology*, in A. Lo Faro (ed.), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, 2023.
- GRAMANO E., *Controlli difensivi, condotte illecite e inadempimento del prestatore di lavoro: un cerchio che non si chiude*, nota a Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, in *DRLI*, 2022, p. 271 ss.
- GRAMANO E., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza foodora*, in *Labor*, 2018, p. 609 ss.
- GRASSI S., *Principi costituzionali e comunitari per la tutela dell'ambiente*, in *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, Milano.
- GRECO P., *Il contratto di lavoro*, in F. Vassalli (a cura di), *Trattato di Diritto Civile Italiano*, Volume Settimo, Tomo Terzo, UTET, Torino, 1939, p. 157.
- GUARASCIO D., *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, in *QRGL*, 2017, 2, p. 4 ss.
- HALLIDAY V. D., *On the (Mis) Classification of Paid Labor: When Should Gig Workers Have Employee Status?*, in *Politics, Philosophy & Economy*, 20, 2021, 3, p. 229 ss.
- HUBER M., KNOTTNERUS J.A., GREEN L., VAN DER HORST H., JADAD A.R., KROMHOUT D., LEONARD B., LORIG K., LOUREIRO M. I., VAN DER MEER J. W. M., SCHNABEL P., SMITH R., VAN WEEL CH., SMID H., *How should we define health?*, in *British Journal*, 343:d416, DOI: 10.1136/bmj.d4163.
- ICHINO P., *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *Lavoce.info*, 21 settembre 2020.
- ICHINO P., *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, in *Lavoce.info*, 28 gennaio 2020.
- ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, in *RIDL*, 2018, 2, p. 294 ss.

ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, nota a CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, *FVN Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden* (punti 26-32), in *RIDL*, 2015, 2, II, p. 566.

ICHINO P., *Il contratto di lavoro. Sospensione del lavoro. Sciopero. Riservatezza e segreto. Potere disciplinare. Cessazione del rapporto. Conservazione e gestione dei diritti*, Giuffrè, Milano, 2003.

IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, 2, p. 393 ss.

INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *LLI*, 2022, 8, 1, 2022, p. 59 ss.

INGRAO A., *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, (a cura di) C. Alessi, M. Barbera e L. Guaglianone, Cacucci, Bari, 2019, p. 204 ss.

INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.

IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2015, 114 (1), p. 225 ss.

KENNEY M., ZYSMAN J., *Work and Value Creation in the Platform Economy*, in *Work and Labor in the Digital Age*, S. P. Vallas, A. Kovalainen (eds.), Emerald Publishing Limited, Bingley, 2018, p. 13 ss.

LAMBERTI F., *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, p. 205 ss.

LASSANDRI A., *Il ruolo centrale dell'art. 2087 c.c.*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro: tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Zanichelli, Roma, 2007, p. 64.

LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, 9, 1, 2023, p. 23 ss.

LAZZARI C., *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in *DSL*, 2020, 1, p. 35 ss.

- LAZZARI C., *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in *VTDL*, 2016, 2, p. 188 ss.
- LAZZARI C., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2015.
- LAZZARI C., PASCUCCI P., *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in *DSL*, 2023, 1, I, p. 35 ss.
- LEE M. K., KUSBIT D., METSKY E., DABBISH L., *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI 2015*, 2015, p. 1603 ss.
- LEGA C., *La capacità lavorativa e la sua tutela giuridica*, Giuffrè, Milano, 1950, p. 219.
- LEICHT-DEOBALD U., BUSCH T., SCHANK C., WEIBEL A., SCHAFHEITL A., WILDHABER I., KASPER G., *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity*, in «*Journal of Business Ethics*», 2019, 160, p. 377 ss.
- LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, (a cura di) D. Garofalo, in *Adapt University Press*, 2018, p. 469 ss.
- LOI P., *I confini tra contratti collettivi e legge nella gig economy*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022, p. 23 ss.
- LOI P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, I, p. 259 ss.
- LOI P., RATTIL., *Prefazione all'edizione italiana*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022.
- LUFKIN B., *The damaging effects of "boreout"*, 2021, in <https://www.bbc.com/worklife/article/20210701-the-damaging-effects-of-boreout-at-work>.
- LUISE V., CHIAPPINI L., *Sharing economy e nuove forme di precarietà: problematiche resistenze e possibili soluzioni*, in *Futuri 8: Governare il progresso*, 2017, p. 85.

- LUNARDON S., *La subordinazione*, in *Diritto del lavoro, Commentario* diretto da F. Carinci, vol. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, (a cura di) C. Cester, tomo I, 2° ed., Torino, 2007, p. 3 ss.
- MAGGI B., *L'analisi del lavoro ai fini di prevenzione*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2006, 29, p. 13 ss.
- MAGGI B., RULLI G., *Benessere, prevenzione, rischio*, Tao Digital Library, Bologna, 2018.
- MAGNANI M., *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino Adapt*, 9 maggio 2022, n. 18.
- MAGNANI M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 2020, p. 105 ss.
- MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. *IT*, 2019, 404.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, *IT.*, 2016, 294.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinamento nel gioco delle presunzioni*, in *ADL*, 2013, p. 797 ss.
- MAINARDI S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *MGL*, 2020, 2, p. 341 ss.
- MAIO V., *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video) gioco*, in *LLI*, 2022, 8, 2, p. 42 ss.
- MAIO V., *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in *GI*, 2020, 7, p. 1797 ss.
- MAIO V., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *ADL*, 2015, 6, p. 1186 ss.
- MALZANI F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè, Milano, 2014.
- MANCUSO R., *La voce di Riders Union Bologna*, in *LDE*, 2021, 1, p. 2 ss.
- MARAZZA M., *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128/2019)*, in *RIDL*, 2020, 1, p. 62.
- MARAZZA M., *I controlli a distanza del lavoratore di natura "difensiva"*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 27 ss.

MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *ADL*, 2016, 6, p. 1168.

MARAZZA M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *ADL*, 2016, 1, p. 483 ss.

MARAZZA M., *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *GC*, 2016, 1.

MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002.

MARCIANÒ A., *Ambiente di lavoro e salute: dai meta principi di origine comunitaria alla tutela risarcitoria per inadempimento contrattuale*, in *Ratio Iuris*, 1 giugno 2023.

MARCIANÒ A., *Obblighi di sicurezza sul lavoro e fattispecie peculiari di responsabilità datoriali. Il ruolo della formazione nel sistema prevenzionale*, in *dirittifondamentali.it*, 2023, 2, p. 14 ss.

MARESCA A., *I controlli tecnologici a distanza*, in *LPO*, 2021, 1-2, p. 1 ss.

MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 2020, p. 147 ss.

MARESCA A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2016, 1, p. 521 ss.

MARRONE M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, 2019, 5, 1, p. 10 ss.

MARTELLONI F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *RIDL*, 2020, I, p. 399 ss.

MARTELLONI F., *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, p. 521.

MARX K., *Il Capitale. Libro I*, Editori Riuniti, Roma, 1970.

MASSA PINTO I., *Socio lavoratore e lavoro subordinato: un giudice troppo remissivo ed una corte poco convincente*, in *GI*, 1996, I, 8, p. 389.

Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, p. 20.

MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, in *Labor*, 2016, I, p. 3 ss.

MENEGATTI E., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui alla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *Federalismi.it*, n. 14/2023, p. 223 ss.

- MÉNISSIER T., *La servitù volontaria nella società algoritmica*, in *Filosofia politica*, 2011, 1, p. 85 ss.
- MEZZANZANICA M., *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Roma, Fondazione Obiettivo lavoro, Aracne Editrice, 2013.
- MINCHIN TJ., *Be Your Own Boss?*, in *Australasian Journal of American Studies*, 2020, 39, 1, p. 47 ss.
- MISHRA S., LAMA D.R., PAL Y., *Human Resource Predictive Analytics (HRPA) for HR Management in Organizations*, in «International Journal of Scientific & technology Research», 5, 2016, 5, p. 33 ss.
- MONDA G. M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Milano, 2010, p. 403.
- MONTUSCHI L., *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *GDRI*, 2007, p. 799 ss.
- MONTUSCHI L., *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *RIDL*, 1987, I, p. 5 ss.
- MORGERA P., *Soci lavoratori, natura del rapporto e T.F.R.*, in *Il diritto del lavoro*, II, 1, p. 54.
- MORRONE A., *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, in *DLRI*, 2022, p. 513 ss.
- MORRONE M., *La piattaformizzazione dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, in *LLI*, 2022, 1, 8, p. 139 ss.
- MURGIA A., *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Odoya, Città di Castello, 2010.
- NAPOLI M., *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, in *DRI*, 1998, 3, p. 297 ss.
- NATULLO G., *Sicurezza del lavoro, voce*, in *Enciclopedia del diritto, Annali*, 2011, IV, p. 1080.
- NATULLO G., *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. Rusciano e G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, VIII, 2008, p. 83.

NICOLOSI M., *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *LPA*, 2022, 4, p. 673 e ss.

NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'“autorità dal punto di vista giuridico”*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, IT.*, 2015, 267.

NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell’impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, 2021, 3-4, p. 451 ss.

NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, 5, 1, p. 85 ss.

NUNIN R., *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, Trieste, 2012, p. 46 ss.

NUZZO V., *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 2020, 1, p. 27 ss.

NUZZO V., *Sulla subordinazione dei rider: un’innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *RIDL*, 2020, 4, p. 826.

NUZZO V., *La protezione dei dati personali del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018, p. 49 ss.

NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, IT.*, 2015, 280.

NUZZO V., *Il controllo della prestazione di lavoro resa fuori dai confini dell’impresa*, in *LLI*, 2013, 9, 1, p. 62.

O’ CONNOR S., *When your boss is an algorithm*, in *Financial Times*, 8 settembre 2016.

OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *VTDL*, 2016, p. 209 ss.

OLIVELLI F., *La valutazione dei rischi*, in M. Persiani, M. Lepore (a cura di), *Il nuovo trattato della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Torino, 2012, p. 273 ss.

OLIVIERI A., *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall’esempio spagnolo alla proposta di direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *LDE*, 2022, 1, p. 2 ss.

PACELLA G., *Le piattaforme del food delivery in Italia: un’indagine sulla nascita delle relazioni industriali*, in *LLI*, 2019, 5, 2, p. 181 ss.

PACELLA G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line*, in *LLI*, 2017, 3, 1, p. R.4 ss.

PACI M., *Il dualismo del lavoro in Italia. La transizione dalla rigidità alla flessibilità della regolazione*, Il Mulino, Bologna, 1998.

PAIS I., PERETTI P., SPINELLI C., *Crowdfunding. La via collaborativa dell'imprenditorialità*, Egea, Milano, 2012.

PAIS I., PROVASI G., *Share vs Platform Economy*. *Sociologica*, 2020, 14 (3), p. 217 ss.

PALLINI M., *L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *LDE*, 2023, 3, p. 2 ss.

PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, I, p. 65 ss.

PALLINI M., *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, nota a CGUE 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany International BV c. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, in *RIDL*, 2000, 2, II, p. 209 ss.

PASCUCCI P., *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, testo scritto della relazione presentata al Convegno su "Dignità del lavoro e civiltà digitale" svoltosi a Roma, presso l'Accademia Nazionale dei Lincei, il 24 febbraio 2023, p. 1.

PASCUCCI P., *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in *DSL*, 2023, 2, p. 37 ss.

PASCUCCI P., *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in *LD*, 2022, 2, p. 335 ss.

PASCUCCI P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, in *DSL*, 2019, 1, p. 37 ss.

PASCUCCI P., *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *DSL*, 2018, 1, p. 1 ss.

PASCUCCI P., *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, *Prisma*, 2016, 1, p. 21 ss.

PASCUCCI P., *Dopo la Legge n. 123 del 2007 – Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 2008, 73.

PASCUCCI P., *Il campo di applicazione soggettivo, delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2008, 2, p. 297 ss.

PASQUARELLA V., *I principali garanti della sicurezza nell'era delle nuove trasformazioni del lavoro: profili di attualità e limiti da superare*, in *VTDL*, 2023, 4, p. 890 ss.

PASQUARELLA V., (*Iper*) digitalizzazione del lavoro e *tecnostress* lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare, in *ADL*, 2022, p. 2 ss.

PASQUARELLA V., RICCI M., *La tutela della salute dei lavoratori tra dimensione nazionale ed europea*, in *Rassegna di diritto pubblico europeo*, 2008, 2, p. 255 ss.

PASSALACQUA P., *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *Federalismi.it*, n. 9/2023, p. 243 ss.

PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.

PEDRAZZOLI M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione. Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *RIDL*, 1984, 3, I, p. 506.

PERA G., *Rapporti di cd parasubordinazione e rito del lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1974, p. 424 ss.

PERSIANI M., *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *LDE*, 2020, 1, p. 4 ss.

PERSIANI M., *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *GI*, 2020, 7, p. 1801 ss.

PERSIANI M., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2016, 2, p. 313 ss.

PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2015, 6, p. 1257 ss.

PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, 1998, 4-5, I, p. 203 ss.

PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.

PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *ADL*, 2021, 1, p. 37 ss.

PERULLI A., *Collaborazioni etero-organizzate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, p. 267 ss.

PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, IT., 2020, 410.

PERULLI A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, in *RIDL*, 2019, 4, III, p. 163 SS.

- PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in Id. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, 2018.
- PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, *IT.*, 2017, 341.
- PERULLI A., *L’idea di diritto del lavoro oggi*, in *LD*, 2016, p. 20 ss.
- PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2015, p. 271 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, *IT.*, 2015, 272.
- PERULLI A., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, il L. Fiorillo, A. Perulli, (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 303.
- PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo. Verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, *IT.*, 2015, 235.
- PERULLI A., *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, *IT.*, 2015, 282.
- PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *RGL*, 2003, I, p. 221ss.
- PERUZZI M., *“Almeno tu nel metaverso”. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *LLI*, 2022, 8, 2, p. 64 ss.
- PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, 1, I, p. 1ss.
- PERUZZI M., *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*, in *Working Papers di Olympus*, 2011, 2, p. 1 ss.
- PESOLE A., URZÌ BRANCATI M. C., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., BIAGI F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ I., *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, in *Joint Research Centre – JRC Science for Policy Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 2018.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, *IT.*, 2015, 282.

- PIETRAFESA E., DI LEO R., CASTRIOTTA M., *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2014, 2, p. 405 ss.
- PILATI A., *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza*, in *LLI*, 2021, 7, 2, p. 57 ss.
- PILEGGI A., *La prima sentenza della cassazione sulle collaborazioni organizzate dal committente (Commento a Cass. 24 gennaio 2020 sui rider di Foodora)*, in “*Sentenze e commenti*” ISPER, febbraio 2020, n. 125.
- PINARDI R., *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, in *DSL*, 2023, 1, I, p. 21 ss.
- PIRONE F., REBEGGIANI E., *I lavoratori del clic: Digitalizzazione, lavoro e intelligenza artificiale nel programma di ricerca Digital Platform Labor*, in *Sociologia del lavoro*, 2019, 155, p. 223 ss.
- PISANI G., *Piattaforme digitali e autodeterminazione*, Mucchi Editore, Modena, 2023.
- PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi di subordinazione*, in *ADL*, 2019, 6, p. 1191 ss.
- PISANI C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, p. 43 ss.
- PISANI C., *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *MGL*, 2011, 2, p. 114 ss.
- PIZZOFERRATO A., *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *ADL*, 2021, 6, I, p. 1329 ss.
- PIZZORNO A., REYNERI E., REGINI M., REGALIA I., *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1978.
- POMPA J., *The Janus face of the ‘New Ways of Work’. Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI WP*, 2013, n. 7.
- POZZAGLIA P., *Coordinamento ed etero direzione. Le indicazioni della Corte Costituzionale*, in *MGL*, 2022, 3, p. 561 ss.
- PRASSL J., *Human as a service: The promise and perils of Work in the Gig Economy*, OUP, Oxford, 2018.
- PRASSL J., RISAK M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *RGL*, 2017, p. 219 ss.

- PROIA G., *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *DRI*, 2020, 2, p. 499 ss.
- PROIA G., *Trattamenti di dati personali, rapporti di lavoro e l’“impatto” della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *RIDL*, 2016, 1, p. 547 ss.
- PROSPERETTI U., *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di Diritto Civile*, VI, 3, Vallardi, Roma, 1971.
- PROVENZANO K., *Strumenti di controllo e strumenti di lavoro, articolo 4 Legge 300 del 1970*, in <https://www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-11/strumenti-di-controllo-e-strumenti-di-lavoro-articolo-4-legge-300-del-1970>, settembre- ottobre 2015, 11, 1-3.
- PUCETTI E., *La stipulazione del CCNL Rider: da indice di rappresentatività ad indizio della natura di comodo del sindacato*, in *LDE*, 2021, 4, p. 2 ss.
- QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *DML*, 2019, p. 735 ss.
- QUONDAMATTEO N., *Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del food delivery*, in *LLI*, 2021, 7, 1, p. R.95 ss.
- RABAGLIETTI M. F., *La subordinazione nel rapporto di lavoro. I. Fondamento e principi*, Giuffrè, Milano, 1959.
- RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 5, 2, 2019, p. I.60 ss.
- RANI U., FURRER M., *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, in *Competition & Change*, 2020.
- RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 2, p. 345 ss.
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, IT.*, 2015, 266.
- RECCHIA G. A., *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili*, in *LLI*, 9, 1, 2023, p. C.34 ss.
- RECCHIA G. A., *La Cassazione “consegna” ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in *LG*, 2020, 3, p. 245 ss.
- RECCHIA G., *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *LG*, 2018, 7, p. 726 ss.

- RENZI S., *La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno*, in *La Nuova Giuridica*, 2022, 2, p. 59 ss.
- RICCI M., *La vis (espansiva?) dei controlli a distanza: dallo Statuto dei lavoratori al Jobs Act (e oltre)*, in A. Olivieri – M. Ricci (a cura di), *La tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, Cacucci, Bari, p. 75 ss.
- RICCI M., *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità “nel” lavoro*, in *ADL*, 2016, 4-5, p. 760 ss.
- RICCI M., *Il controllo informatico a distanza sul lavoratore fra giurisprudenza e jobs act – La websorveglianza nella modernità liquida*, in *Studium iuris*, 2016, p. 306 ss.
- RICCOBONO A., *Capitalismo digitale e controlli sulle attività telematiche dei lavoratori*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2022, 458.
- RICCOBONO A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: «una pedalata verso la subordinazione»*, in *ADL*, 2021, 1, p. 241 ss.
- RIFKIN J., *La società a costo marginale zero*, Mondadori, Milano, 2014.
- RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l’avvento dell’era post mercato*, Baldini e Castoldi, Milano, 1995.
- ROCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo oggi*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT.*, 2008, 65.
- ROGERS B., *The social cost of Uber*, 82 U Chi L Rev Dialogue 85, 2015, p. 85 ss.
- ROMEI R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, 1, p. 89 ss.
- ROMEI R., *Il campo di applicazione del d.lgs. 626 del 1994 e i soggetti (artt. 1, 2, 3)*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 75.
- RONDINA F., *Il Tribunale di Milano torna sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders: la prestazione è eterodiretta dalla “piattaforma”*, in *Labor*, 30 ottobre 2022.
- ROTA A., *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *LLI*, 2020, 6, 1, p. 62 ss.
- SACHS B., *New DOL Guidance on Employee Status: News for Uber or Lyft?*, in *Onlabor.org*, 15 luglio 2015.
- SANTINI F., *Lo “sfruttamento” del lavoro che cambia. La Relazione della Commissione Parlamentare sulle condizioni di lavoro in Italia*, in *LDE*, 3, 2022, p. 2 ss.

- SANTONI F., *Autonomia e subordinazione nel riordino delle tipologie contrattuali del lavoro non dipendente*, in *DML*, 2016, p. 516.
- SANTONI F., *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 225.
- SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *LDE*, 2020, 1, p. 2 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT.*, 2018, 327.
- SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT.*, 2015, 278.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro a progetto*, in *Enc. Dir. Annali IV*, 2011, p. 667 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro parasubordinato*, 1979, Franco Angeli, Milano.
- SANTUCCI R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *LG*, 1, 2021, p. 25 ss.
- SARACINI P., *Intervento*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni eterorganizzate*, (a cura di) U. Carabelli, L. Fassina, Ediesse, 2020, 3, p. 170 ss.
- SARTOR G., *L'informatica giuridica e le tecnologie dell'informazione. Corso d'informatica giuridica*, Giappichelli, Torino, 2016.
- SARTORI A., *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino, 2020.
- SARZANA M., *Dal food delivery diritti, tutele, opportunità di lavoro e sviluppo economico*, in *LDE*, 2021, 1, p. 2 ss.
- SCELSI A. A., *L'altra contrattazione di secondo livello dei riders: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *DRI*, 2022, 2, p. 555 ss.
- SCHIAVONE E. C., *Gli obblighi informative in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022) (art. 1, co. 1, lett. s, e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'art.4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 104/2022)*, (a

cura di) D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, A. Trojsi, *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro Commentario ai decreti legislative n. 104 e n. 105 del 2022*, in *Adapt University Press*, 2022, 96, II.

SCHWAB K., *La quarta rivoluzione industriale*, Angeli, Milano, 2016.

SETTIS B., *Fordismi. Storia politica della produzione di massa*, Il Mulino, Bologna, 2016.

SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in *LG*, 2022, 7, p. 674 ss.

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

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Morano, Napoli, 1967.

SPEZIALE V., *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, in *DLRI*, 2023, 179, p. 288 ss.

SPINELLI C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *LDE*, 2022, 2, p. 2 ss.

SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, nota a Tribunale di Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in *RGL*, 2019, II, p. 82.

SPINELLI C., *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione*, in *RGL*, 2018, 2, p. 371 ss.

SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.

SROWEL A., VERGOTE W., *Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate? Message to Regulators: Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation*, in https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/20167/uclouvain_et_universit_saint_louis_14044.pdf, 2016.

STAGLIANÒ R., *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino, 2018.

STANDING G., *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, Bologna, 2015.

STOLFA A., *La valutazione dei rischi*, in *I working papers di Olympus*, n. 36/2014.

SUNDARAJAN A., *The Sharing Economy*, London: MIT Press, 2016.

SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, 2000, 2, p. 217 ss.

TEBANO L., *I diritti di informazione nel d.lgs. n. 104/2022. Un ponte oltre la trasparenza*, in *LDE*, 2024, 1, p. 2 ss.

- THOMPSON P., *The capitalist labour process: Concepts and connections*, *Capital & Class*, 2010, 34 (1), p. 7 ss.
- TIMELLINI C., *In difesa della rappresentanza sindacale... del lavoro che cambia*, in *VTDL*, 2020, numero straordinario, p. 1367 ss.
- TIMELLINI C., *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *LG*, 2018, p. 229 ss.
- TIRABOSCHI M., *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 2, I, p. 136 ss.
- TIRABOSCHI M., *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefono cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro* in *DRI*, 2020, 2, p. 558 ss.
- TIRABOSCHI M., *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Bollettino Adapt* 28 settembre 2020, n. 35.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act. Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 263.
- TIRABOSCHI M., *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015*, in *Adapt Labour Studies E-book series*, 2015, 5.
- TOMASSETTI P., *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, in *RGL*, 2021, 2, I, p. 160 ss.
- TOMASSETTI P., *Diritto del lavoro e ambiente*, in *Adapt University Press*, 2018.
- TOPO A., *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *LD*, 2018, 3, p. 453 ss.
- TORNAGHI M., *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, in *DSL*, 2021, 2, p. 60 ss.
- TOSI P., *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *LDE*, 2020, 1, 7, nt. 8.
- TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel “decreto crisi”*, in *Guida del lavoro*, 2019, n. 47, p. 3 ss.

TOSI P., *Il diritto del lavoro all'epoca delle nuove flessibilità – le collaborazioni eterorganizzate*, in *GI*, 2016, 3, p. 737 ss.

TOSI P., *L'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2016, 6, p. 1130 ss.

TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, p. 190 ss.

TREU T., *Introduzione*, in *Il lavoro e i suoi luoghi*, (a cura di) A. Occhino, *Vita e pensiero*, 2018, XIV.

TREU T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". INT.*, 2017, 136.

TREU T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, p. 155.

TROJSI A., *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *VTDL*, 2016, 4, p. 670 ss.

TROJSI A., *Il comma 7, lettera f), della legge delega n. 183/2014: tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, (a cura di) M. Rusciano, L. Zoppoli, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT.*, 2014, 3.

TRONTI M., *Operai e Capitale*, DeriveApprodi, Milano, 2013.

TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2021.

TULLINI P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, 1, 4, p. R.46 ss.

TULLINI P., *Le sfide per l'ordinamento italiano*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale. Bilancio e prospettive di una ricerca*, in *Adapt University Press*, 2021, I, p. 332 ss.

TULLINI P., *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in *RDSS*, 2021, 4, p. 671 ss.

TULLINI P., *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, 1, p. 41 ss.

TULLINI P., *Lavoro agile*, in AA. VV. *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwers, 2020, p. 3233 ss.

- TULLINI P., *Le collaborazioni eteroorganizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1, p. 1 ss.
- TULLINI P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 39 ss.
- TULLINI P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, 1, p. 2 ss.
- TULLINI P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, 2018, 4, 1, p. 4 ss.
- TULLINI P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico dell'impresa*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, (a cura di) P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 3 ss.
- TULLINI P., *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, (a cura di) P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 97 ss.
- TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, 2016, 4, p. 748 ss.
- TULLINI P., *C'è lavoro sul web?*, in *LLI*, 2015, 1, 1, p. 4 ss.
- TURSI A., *“Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1, p. 1 ss.
- TURSI A., *Il decreto trasparenza: profili sistematici e problematici*, in *LDE*, 2022, 3, p. 2 ss.
- VALLEBONA A., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *MGL*, 2020, Supplemento, p. 255 ss.
- VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro, II, Il rapporto di lavoro*, 9° ed., 2015.
- VENEZIANI B., *Intervento sul tema: “Il lavoro e i lavori”*, in *DL*, 1989, 2, p. 198.
- VILLA E., *«Gli amori difficili»: contrattazione collettiva e lavoro autonomo*, in *VTDL*, 2022, numero straordinario, p. 119 ss.
- VILLALON C., *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, in *LD*, 2023, 1, p. 109 ss.

- VISCOMI A., *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal “decreto trasparenza”*, in *LLI*, 2023, 1, I, p. 124 ss.
- VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *RDSS*, 2018, 4, p. 657 ss.
- VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2017, 336.
- WAAL M., *The Platform Society. Public values in a connective world*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
- WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 3, 2016, p. 651 ss.
- ZAPPALÀ L., *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2022, 462.
- ZAPPALÀ L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell’era dell’intelligenza artificiale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2021, 446.
- ZAPPALÀ S., *Smart working e fattori psico-sociali*, in *Smart working: una prospettiva critica*, (a cura di) M. Neri, 2017, Bologna, Tao Digital Library, p. 15 ss.
- ZILLI A., *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *DRI*, 2023, 1, p. 38 SS.
- ZOLI C., *Il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori e la nuova struttura dell’art. 4, l. n. 300/1970*, in *VTDL*, 2016, 4, p. 640 ss.
- ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *DRI*, 2020, 3, p. 703 ss.
- ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 2016, 296.
- ZUBOFF S., *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell’umanità nell’era dei nuovi poveri*, Luiss University Press, Roma, 2023.