

## *Prospettiva delle riflessioni*

La relazione lavorativa ha assunto, per effetto degli impulsi dati dall'economia digitale, una fisionomia completamente nuova.

In tale contesto, si avverte l'esigenza di riconfermare il ruolo preminente del diritto del lavoro quale strumento e modello di tutela, in una fase in cui la preponderanza delle esigenze delle imprese tende a sfocare il ruolo del lavoro, ponendo in serio pericolo la salvaguardia della dimensione dell'uomo e della sua dignità innanzi alle esigenze e tendenze dell'economia e del mercato.

L'analisi proposta intende ripercorrere attraverso una panoramica circostanziata un fenomeno assolutamente trasversale, sistematizzando le nuove manifestazioni assunte dalle relazioni lavorative nel contesto del lavoro ispirato e mosso dalle tecnologie. Essa trae origine da una riflessione multidisciplinare in cui necessariamente le esigenze economiche si intersecano con quelle giuridiche oltre che etiche rivendicando l'opportunità di una rivalutazione di tutto l'impianto giuslavoristico.

La delineaazione dello spaccato del mondo economico e delle nuove necessità produttive, ovviamente meritevoli di tutela, si pone come possibile struttura dalla quale il diritto del lavoro può trarre impulso per ridisegnare l'impianto di tutele da assegnare al contesto spaziale-temporale di una relazione che richiede la ridefinizione della figura datoriale, delle modalità di esplicazione delle obbligazioni rispettivamente assunte dalle parti, ridelineando gli ambiti attuativi dei poteri e dei doveri rispettivamente attribuiti, della struttura negoziale, delle relazioni sindacali, della tutela previdenziale nonché di tutti gli aspetti che gemmano dalla relazione lavorativa.

Ciò che emerge è il bisogno di un nuovo sistema che, traendo linfa dall'apparato radicato del diritto del lavoro, affronti, ribilanciando, le esigenze crude del mercato e dell'impresa offrendo *“una immagine non alienata dell'uomo, contrapposta a quella deformata dalle leggi dure del mondo della produzione”*<sup>1</sup>.

Da un punto di vista metodologico, ciò che balza agli occhi è la trasversalità delle implicazioni, che investono le scienze economiche, sociologiche ed ingegneristiche, oltre che quelle giuridiche. È di tutta evidenza che il diritto del lavoro non può non tenere conto di queste diverse prospettive, pena l'inadeguatezza regolativa delle proprie norme di produzione.

---

<sup>1</sup> D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, Relazione al X Congresso nazionale dell'Aidlass, Udine, 10-12 maggio 1991, in *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 3, p. 455.

È chiaro, peraltro, che la prospettiva socio-economica è quella da privilegiare, in quanto è da essa che l'aspetto giuridico della relazione viene a subire i più rilevanti ridimensionamenti.

La prospettiva internazionale è altresì fondamentale per far comprendere la vastità della questione che viene affrontata evidenziando, da un lato la fase di immobilismo che stanno vivendo gli organi legislativi, fatta eccezione per talune realtà come quella francese, e dall'altro i timidi ma determinanti indirizzi offerti dalle prime elaborazioni giurisprudenziali sul tema.

La ricostruzione del fenomeno, le cui ricadute si producono sulla qualificazione del rapporto ed inevitabilmente sui corrispondenti contenuti, conferma il carattere trasversale e l'eterogeneità delle vicende che coinvolgono i lavoratori la cui condizione di debolezza tende ad aggravarsi nel contesto liquido dell'economia digitale.

Le riflessioni si soffermano sull'impatto che la tecnologia e gli algoritmi producono sui processi produttivo-organizzativi, potendosi osservare come la tecnologia degli algoritmi divenga il vero protagonista, sia per quel che riguarda le modalità operative di attribuzione ed esecuzione della prestazione, sia per quel che riguarda il momento valutativo della medesima. Il rapporto di lavoro assume di conseguenza una nuova dimensione, condizionata tra l'altro dall'ingresso del consumatore quale soggetto esterno. Vi è un'obsolescenza dei modelli tradizionali, sostituiti da modalità innovative basate sulla condivisione, sulla sempre maggior autonomia e sulla frantumazione dei confini spazio temporali caratterizzanti le relazioni lavorative tradizionali.

La digitalizzazione, in particolare, induce a riflettere sulla nuova centralità da attribuire al luogo ed al tempo lavorativo, elementi che tendono a sfocare nei loro confini dando vita a nuove metodologie di lavoro a distanza che necessitano di un incardinamento sistematico in grado di arginare le derive che le tutele approntate per i lavoratori potrebbero subire.

Dal punto di vista soggettivo, i protagonisti del rapporto vedono comparire un nuovo interlocutore, la piattaforma, la cui dimensione logico giuridica urge di una identificazione come già avvenuto in altri paesi (casi Francia, Belgio e Svizzera).

Il percorso logico giuridico privilegiato conduce alla ferma constatazione che la liquefazione del lavoro non può tradursi in un diritto che svanisce, muto osservatore di un contesto in movimento che non riesce ad arginare.

## Capitolo Primo

# *Una nuova era per il diritto del lavoro*

SOMMARIO: 1. Premessa: posizione del problema. – 1.1. Si delinea all’orizzonte una nuova cultura d’impresa. – 1.2. I risvolti della quarta rivoluzione industriale. – 2. Alla ricerca di nuovi archetipi. – 2.1. Le delimitazioni di frontiera: le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme. Il contratto asimmetrico. Gli sforzi sistematici della giurisprudenza e del legislatore. – 2.2. La tecnologia digitale: scelte economiche, adeguamento delle competenze e rapporti lavorativi. – 2.3. Il nodo della formazione e delle nuove competenze. *Status* occupazionali e nuove classificazioni. – 2.4. *Cyber* fisici e *Cyber physical system*. Robotica e polarizzazione. – 2.5. Alienazione del lavoro e i rischi. – 3. L’economia collaborativa e l’ingresso del consumatore quale soggetto esterno. – 3.1. I nuovi protagonisti della relazione di lavoro: le piattaforme *on line*, dal lato creditorio e la folla, dal lato debitorio. – 4. La disgregazione del mercato del lavoro e l’obsolescenza dei modelli tradizionali, nel quadro sovranazionale. – 4.1. L’exasperazione della intermittenza: il lavoro *on demand*. – 5. Sulla persistente attualità dell’elemento del luogo di lavoro. – 6. Il fenomeno della migrazione massiccia del lavoro non accompagnato dalla migrazione dei lavoratori. – 7. Le suggestioni cooperativistiche e la definizione di una nuova etica.

### 1. *Premessa: posizione del problema*

Il sempre più massiccio ricorso da parte delle imprese alle ICTs (*information and communication technologies*) e lo scardinamento delle tipiche coordinate spazio temporali della prestazione che ne è derivato, sta influenzando notevolmente il mondo del lavoro e tutto l’impianto normativo che lo sostiene<sup>1</sup>.

L’impiego di tecnologie digitali ha portato allo sviluppo di nuovi e durevoli fattori capaci di portare ad un ripensamento dei processi e delle strutture organizzative aziendali. La robotica<sup>2</sup>, l’intelligenza artificiale, l’IoT ovvero sia l’*Internet* delle cose, dei Big Data e delle tecnologie digitali, hanno e stanno gio-

---

<sup>1</sup> Per un inquadramento della questione D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione alle Giornate di Studio dell’AIDLASS 2017, dedicate alla «*Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*», in [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it); P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017; U. HUWS, N. H. SPENCER, D. S. SYRDAL, K. HOLTS, *Work in the european gig economy, Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Neherlands, Switzerland, Italy*, 2017, FEPS – Foundation for European Progressive Studies, Bruxelles, Belgio.

<sup>2</sup> COMMITTEE ON LEGAL AFFAIRS, *Draft report with Recommendation to the Commission on Civil Law Rules on Robotics*, 31 maggio 2016, 2015/103/(INL).

cando un ruolo determinante nei processi di trasformazione digitale dell'industria e dell'economia, dando vita a nuovi modelli di business (il *manufacturing cum service*)<sup>3</sup> ed a quella che viene definita quarta rivoluzione industriale, denominata Industria 4.0.

Il momento invita ad una riflessione sulle sfide che coinvolgono tutti i sistemi di protezione sociale e le modalità del loro finanziamento che, a causa dello sviluppo di forme di occupazione e di modalità di lavoro che si discostano dalla dicotomia lavoro subordinato<sup>4</sup> ed autonomo, appaiono inadeguati<sup>5</sup>.

L'ingerenza del digitale, oltre ad indirizzare verso un nuovo modello industriale, ha minato nelle fondamenta le regole cui si ispirano le relazioni lavorative che, in questo contesto, perdono la struttura verticistico gerarchica per sfumare verso modelli relazionali, che il diritto dovrà ri-regolare<sup>6</sup>, perché si sviluppano secondo schemi de-verticalizzati, orizzontalizzati con gerarchia piatta<sup>7</sup>, in cui prevale la collaborazione intelligente e la compartecipazione del lavoratore, in un contesto ispirato ad una minor soggezione ed ad una maggior collaborazione<sup>8</sup>.

In questa nuova dimensione organizzativa la parte fisica della relazione lascia il passo a quella digitale dei sistemi che rimangono pur sempre gestiti dagli uomini, i quali divengono destinatari non più di mansioni<sup>9</sup>, bensì di un *insieme di funzioni*, di *task* che debbono esser attuate secondo *l'agire riflessivo* del prestatore. Con tale espressione si intende quel più ampio scenario di azioni, che lo distingue dai *robot*, e che sono volte al conseguimento di obiettivi che,

<sup>3</sup> I. NUBLER, *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* Ilo, Research Department Ilo, Ginevra, 2016, p. 12.

<sup>4</sup> F. CARINCI, *Intervento in AA.VV., Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione e autonomia*, Cacucci, Bari 1997, p.138 ss.

<sup>5</sup> R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2017, n. 336, ove propone un aggiornamento degli indici giurisprudenziali della subordinazione.

<sup>6</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, Relazione presentata al Convegno di Brescia, 12 - 13 ottobre 2017, in tema di "Impresa, lavoro non lavoro nell'economia digitale", di prossima pubblicazione in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La IV Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Fup, Firenze, 2017.

<sup>7</sup> Già sul punto U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post fordismo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2003, n. 5, p. 64 ss.

<sup>8</sup> F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giornale Dir. lav. rel. ind.*, 203 ss. (Relazione all'VIII Congresso dell'AIDLASS, Napoli, 12-14 aprile 1985; A. GARILLI, *Sez. III. La mobilità orizzontale fra 'soggezione' e 'collaborazione'*, in A. GARILLI, A. BELLAVISTA, *Innovazioni tecnologiche e statuto dei lavoratori: i limiti ai poteri dell'imprenditore fra tutela individuale e collettiva (artt. 4-9-13)*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 6, 139 ss. 1989, pp. 171-1.

<sup>9</sup> D. GUARASCIO, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur., lav.*, 2017, n. 2, p. 41; M. FAIOLI, *La gig economy è un processo di match-making nel mercato del lavoro*, in *Riv. giur., lav.*, 2017, n. 2, p. 111.

pur predeterminati e condivisi, vengono lasciati nel loro divenire alla disponibilità piena del prestatore che li deve perseguire.

### 1.1. Si delinea all'orizzonte una nuova cultura d'impresa

All'impatto della tecnologia del post fordismo<sup>10</sup> era già corrisposto una ridefinizione dei modelli organizzativi e della cultura d'impresa<sup>11</sup>. Già in tale momento l'uomo era stato posto al centro del sistema. A tale protagonista si attribuiva, grazie alle conoscenze possedute, la capacità di "governare le nuove forme della produzione flessibile" avviando quel processo di innovazione che consentiva l'acquisizione ed il mantenimento di una posizione nel mercato sfidando "i tumultuosi flutti della concorrenza globale"<sup>12</sup>.

In quel periodo si parlò di vendetta del sistema<sup>13</sup> che di fronte alle invasioni tecnologiche contrapponeva l'apporto professionale dell'uomo, inteso anche sotto il profilo razionale e volitivo<sup>14</sup>.

Il lavoratore flessibile del post fordismo è colui al cui "agire riflessivo" (nel senso di capacità di affrontare e conformarsi alle sollecitazioni dell'ambiente circostante) è affidato il compito di soddisfare i bisogni flessibili dell'organizzazione<sup>15</sup> flessibile, dell'impresa flessibile<sup>16</sup>.

Con la recente rivoluzione digitale<sup>17</sup> si va oltre la trasformazione logico organizzativa che aveva connotato il periodo del *post fordismo*, si parla di *digitally globalised labour market*<sup>18</sup> per indicare uno dei tratti di evoluzione che il mercato del lavoro e la persona umana, che in esso si muove, sta vivendo. Si assiste sempre più a soggetti che vivono, lavorano, comprano, si isolano nelle proprie abitazioni limitando contatti esterni potendo aver accesso ad ogni aspetto del

---

<sup>10</sup> P. MEHAUT, J. DELCOURT, *Le rôle de l'entreprise dans la production des qualifications: effets formateurs de l'organisation de travail*, 1995, Document CEDEFOP, Berlino.

<sup>11</sup> M. BARBERA, *Noi siamo quello che facciamo. Prassi ed etica dell'impresa post fordista*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, p. 631; della stessa A., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2016, n. 293.

<sup>12</sup> L. CORAZZA, *Contractual integration" e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004; E. RULLANI, *New/net/knowledge economy: le molte facce del postfordismo*, in *Econ. Pol. Ind.*, 2001, n. 110, 7 s.

<sup>13</sup> U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 65.

<sup>14</sup> G. BONAZZI, *Storia del pensiero organizzativo*, F. Angeli, Milano, 1998, p. 162.

<sup>15</sup> R. PESSI, *Fattispecie ed effetti del diritto del lavoro*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, I, a cura di M. MARTONE, vol. IV del *Trattato di diritto del lavoro*, a cura di M. PERSIANI e F. CARINCI, Padova, 2012, 49.

<sup>16</sup> R. SENNET, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999.

<sup>17</sup> A. SALENTO, *Industria 4.0, Imprese, Lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 2, p. 174 ss.

<sup>18</sup> C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *Etui working Paper*, European Trade Union Institute, Brussels, 2016, p. 50.

mondo reale tramite la tecnologia. Purtroppo questo ha dato vita ad una nuova dimensione parallela del mercato del lavoro in cui lo stesso è veicolato e distribuito *on line* tramite piattaforma (*crowdwork*)<sup>19</sup> e si lavora solo se vi è una specifica domanda di un prodotto o di una competenza<sup>20</sup>. Il soggetto, agendo tramite il proprio *computer*, afferra le opportunità lavorative presenti *on line* secondo lo slogan “*make money by working on hit*”<sup>21</sup>.

I confini delle riflessioni sul nuovo lavoro che si sta delineando partono dalle ponderazioni già acquisite nel dibattito giuslavoristico per spostarsi poi sul ruolo e sullo spazio operativo lasciato al lavoratore.

L'assorbimento delle nuove tecnologie nei sistemi produttivi porta inevitabilmente a rivedere ulteriormente il ruolo già flessibile del lavoratore. Le valutazioni dovranno pertanto porsi in termini di quali e che mansioni dovrà ricoprire il lavoratore 4.0<sup>22</sup>. Si passa dalla nozione di lavoro flessibile a quella di lavoratore flessibile in quanto elemento vivo e determinante in un contesto in cui la parola d'ordine è appunto flessibilità. L'industria 4.0 produrrà importanti implicazioni, sia in termini di contenuto della prestazione di lavoro, sia in termini di professionalità del medesimo. I nuovi modelli organizzativi enfatizzano un diverso modo di lavorare sprovvisto al momento di regole. Questa situazione sta raggiungendo livelli tali da mettere in forse taluni dei pilastri su cui poggia il pensiero giuslavoristico<sup>23</sup> in tema di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato<sup>24</sup>.

---

<sup>19</sup> D. DURWARD, I. BLOHM, J.M. LEIMEISTER, *Crowd work*, 2016, in *Business & Information Systems Engineering*, 2016, vol. 58, n. 4, pp. 281-286.

<sup>20</sup> Si ricorre al mercato digitale per procurarsi mezzi di trasporto alternativi ai taxi contattando Uber o Bla Bla car, per il *retail* con Ebay, per i servizi di *accomodation* con Airbnb, ma vi si ricorre anche per soddisfare le esigenze del tempo libero, bricolage, giardinaggio o servizi alla famiglia, riferito a Taskrabbit, a Deliveroo e Fedora per la ristorazione, a Upwork e Fivver per l'attività di *freelance* per procurarsi un cuoco a domicilio si contatta Menunextdoor, per la tutela dei propri animali Animaute sino a sbirciare sugli scaffali dei negozi con Bemyeye senza uscire di casa.

<sup>21</sup> Questa è la modalità di esecuzione della prestazione cui si ispira Amazon Mechanical Turk, dove per Hit si intende l'Human Intelligence Task che vengono pubblicate dai Requester on line e captate e soddisfatte realizzando gli obiettivi dai provider (lavoratori, esecutori della prestazione). J. BERG, *Income security in the On-demand Economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, in *Comp. lab. L. & Policy Journal*, 561, 37 (3), 2016, p. 65 ss.

<sup>22</sup> Con riguardo all'assegnazione delle mansioni AA.VV., *La nuova disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act* a cura di I. PICCININI, A. PILEGGI e P. SORDI, edito da Lavoro e Previdenza Oggi in collaborazione con CSDN Roma, 2016; A. PILEGGI, *L'assegnazione a mansioni inferiori*, in AA.VV., *La nuova disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, a cura di I. PICCININI, A. PILEGGI e P. SORDI, cit., pp. 61-78.

<sup>23</sup> L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.* (Lussemburgo, Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio), 1965; ILO, *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Ilo, Ginevra, 2016.

<sup>24</sup> J.M. SERVAIS, P. BOLLÈ, M. LANSKY, C.L. SMITH, *Working for better times. Rethinking work*

Risalgono già al pensiero degli economisti le riflessioni sulla delicata competizione che si instaura tra uomo-lavoratore e macchina<sup>25</sup>. L'analisi riproposta ciclicamente ha assunto nuova linfa dalle recenti manifestazioni che stanno emergendo nelle economie di tutto il mondo, che ne hanno riproposto la perdurante attualità confermando un assunto già noto, ovvero che ad ogni salto tecnologico<sup>26</sup> corrisponde una destabilizzazione<sup>27</sup> dell'intero sistema economico.

## 1.2. I risvolti della quarta rivoluzione industriale

Tutti i domini dell'economia sono attraversati dall'intreccio tra digitalizzazione ed automazione. Se la prima è intesa come l'introduzione di dispositivi e processi capaci di trasmettere ed elaborare enormi masse di dati con una velocità notevole, la seconda identifica la disponibilità di macchine capaci di svolgere mansioni, a medio-alta complessità, sino ad ora eseguite solo dagli individui.

Tutti i settori sono interessati e nel contempo minacciati dalla crescente informatizzazione a prescindere dal salario e dal livello di formazione: la tendenza verso l'automazione è tangibile ovunque, la perdita di posti di lavoro pure<sup>28</sup>.

È normale rifornirsi di denaro presso le banche automatiche, usufruire di postazioni *self service* per pagare la spesa ai supermercati, operare via *web* per i procedimenti postali o interfacciarsi con il *computer* per ottenere i risarcimenti in caso di incidente stradale. Anche nel settore delle risorse umane l'automazione svuota gli uffici: i profili si selezionano attraverso l'analisi dei dati (*workforce analytics*). Queste sono solo alcune delle intelligenze artificiali che hanno

---

*for the 21<sup>st</sup> century*, ILO, Ginevra, 2007; le tematiche relative all'impatto della rivoluzione digitale non vanno tenute distinte dagli obiettivi che l'agenda 2030 dell'Ilo si è posta per realizzare lo sviluppo sostenibile. Il percorso per giungere a questo passa anche per il lavoro dignitoso, aspetto questo che va mantenuto e garantito nonostante le implicazioni delle ITCs.

<sup>25</sup> A. SMITH nel suo *Ricchezza delle nazioni* del 1776 identifica nel cambiamento tecnologico la forza in grado di garantire prosperità nel lungo periodo a patto che tale cambiamento influenza e modifichi l'organizzazione del lavoro (e la sua divisione) così da beneficiare di tali trasformazioni. Il tema viene poco dopo ripreso da un altro economista classico David Ricardo che preconizza la sostituzione del lavoro umano con le macchine identificandola come qualcosa di potenzialmente dannoso per gli interessi dei lavoratori. Egli anticipa la nozione di "disoccupazione tecnologica" che fu in seguito coniata da Keynes che predice uno scenario in cui tutta la produzione sarebbe esclusivamente opera delle macchine. Visioni allora futuristiche ma oggi non molto lontane dalla realtà in taluni ambiti.

<sup>26</sup> SCHUMPETER, *Capitalism, socialism and democracy*, Harper, New York, 1976, (1<sup>st</sup> ed. 1942).

<sup>27</sup> Con riguardo agli effetti negative su quantità e qualità dell'occupazione v. D. MEDA, *The future of work: the meaning and value of work in Europe*, Ilo, 2016, Research, n. 18; V. DE STEFANO, *The rise of the just in time workforce: on demand work, crowd work and labour protection in the gig economy*, Ilo, Ginevra, 2016, W.P. n. 71.

<sup>28</sup> Il World Economic Forum ipotizza che entro il 2020 si perderanno 7,1 milioni di posti di lavoro.

stravolto il mercato del lavoro, provocando inevitabilmente conseguenze sociali, oltre che psicologiche.

Il problema va affrontato non solo in termini di impieghi sacrificati a favore dell'automazione, ma anche dal punto di vista lavorativo, ove i soggetti diventano invisibili<sup>29</sup>, privati di interazioni con i colleghi, con i clienti<sup>30</sup>. Esso si estende anche alle assicurazioni sociali che vedono incrementare il numero di quanti si rivolgono ai sostegni statali avendo perduto il lavoro.

L'intero sistema di sicurezza sociale è messo in gioco: a medio e lungo termine i costi di questa tendenza influiranno sia sull'assicurazione contro la disoccupazione, sia sui contributi delle assicurazioni sociali.

La trasformazione digitale dell'economia, della società e del mondo del lavoro è destinata dunque a manifestarsi anche sui modelli occupazionali e sulle condizioni professionali.

Le riflessioni sul tema evidenziano come l'automazione abbia avviato un effetto distruttivo, ma nel contempo creativo e sostitutivo di profili professionali (*new skill*) e di nuovi lavori (*new job*)<sup>31</sup>. Alcuni settori più di altri subiranno l'effetto robotizzazione-automazione<sup>32</sup>. Sarebbe opportuno monitorare l'andamento che l'automazione ha sulle professioni soprattutto per analizzarne gli effetti con riguardo anche al futuro dei lavori non riassegnati<sup>33</sup>.

Un saldo positivo nella transizione si avrà con le nuove figure professionali, più tecniche e qualificate, che dovranno nascere ed esser formate per gestire i nuovi sistemi. In questo contesto molti sono pertanto i nodi da sciogliere. Essi vanno dalla ricerca delle conseguenze che tutto questo mutamento produrrà

<sup>29</sup> Il tema è stato affrontato da L. IRANI, M. SILBERMAN, *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk* 2015 in <https://escholarship.org/uc/item/10c125z3>

<sup>30</sup> Turkopticon è una bacheca, una *web form*, una interfaccia che consente ai lavoratori di colloquiare, di inserire richieste, chiarimenti sull'esito di un lavoro attribuendo l'equità che i lavoratori su piattaforma sentono di aver perduto.

<sup>31</sup> RAPPORTO MCKINSEY MCKINSEY, *A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity*, 2017, p. 4 file:///C:/Users/user/Downloads/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.pdf., denuncia che quasi la metà (il 49%) dei lavori svolti oggi nel mondo da persone fisiche potranno essere automatizzati. Anche in Italia, dove il tasso di sostituzione si aggirerebbe tra il 49 e il 51 per cento. Significa che più della metà dei lavoratori italiani, circa 11 milioni di persone, potrebbero essere sostituiti da una macchina.

<sup>32</sup> RAPPORTO MCKINSEY MCKINSEY, *A Future That Works*, 2017, cit., p. 7. Tra i luoghi di lavoro a più alto tasso di automazione attuale e potenziale vi sono le aziende manifatturiere e di costruzioni (industry 4.0), le aziende agricole, gli hotel e le strutture ricettive in generale, i ristoranti e i *fast food*, i centri commerciali, i supermercati (la grande distribuzione in generale), le banche, le compagnie assicurative, le società di consulenza finanziaria, i call center e i giornali (quelli di carta).

<sup>33</sup> Già nel 2011 in Francia il rapporto McKinsey & Company's French office aveva mostrato che per ogni lavoro perso a seguito dell'avvento di internet nei successivi 15 anni, 2,4 nuovi lavori sarebbero stati creati). McKinsey & Company, *Impact d'internet sur l'économie française: Comment internet transforme notre pays* (The internet's impact on the French economy: How the internet is transforming our country, 2011.

sul mercato del lavoro, alla analisi dei nuovi settori che compariranno, allo studio della nuova profilazione, anche reputazionale<sup>34</sup>, che il mercato del lavoro assumerà, alle conseguenze finanziarie e strutturali che impatteranno sul sistema di sicurezza sociale<sup>35</sup>, oltre alla attenzione che dovrà esser posta ai costi sociali e psicologici che questi mutamenti porteranno con loro.

## 2. Alla ricerca di nuovi archetipi

Lo scenario del diritto del lavoro alla luce dell'impatto tecnologico è assai funesto sotto il profilo dei diritti negati.

Taluni studi considerano che nell'era della *gig economy*, ove il lavoro viene svolto *on-demand*, sia riduttivo cercare di ricondurre i lavoratori che popolano la piattaforma<sup>36</sup> in un'unitaria categoria contrattuale<sup>37</sup>. Più che riduttivo appare prematuro cercare di inquadrare giuridicamente il fenomeno dell'*on demand work*<sup>38</sup> (o *work-on-demand-via-app*) quando non si è ancora ben compresa la natura giuridica della prestazione di servizi erogata attraverso la *sharing economy*.

Un aiuto in tal senso perviene dalle caratteristiche che accomunano i *gig workers*, anche se allo stato non consentono una *reductio ad unum* certa tra le diverse categorie contrattuali<sup>39</sup>. In generale questi lavoratori tendono ad esser assimilati ai lavoratori autonomi (*independent contractors*) perché sono liberi di decidere se, quando, quanto e dove lavorare. In effetti rendersi irreperibili, di-

---

<sup>34</sup> A. DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in LLI, 2017, vol. 3, n. 1, p. 36 ss.

<sup>35</sup> M. DEL CARMEN LOPEZ ANIORTE, F. M. ORTIZ GONZALEZ CONDE, *El Trabajo colaborativo y su encuadramiento en el sistema de la seguridad social*, in AA, *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, R. A. SANCHEZ, L. V. TORRIJOS (direttori) 2017, Thomson Reuters Aranzadi, p. 473 ss.

<sup>36</sup> È da chiedersi se la tendenza avviata con la *gig economy* sia economicamente efficiente, se sia inevitabile e soprattutto se la piattaforma è il luogo dove debbono esser relegati i lavoratori privi di competenze avanzate quasi fosse una sala di attesa assunzione virtuale di lavoro a basso costo.

<sup>37</sup> P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, Giappichelli, Torino, 2017; della stessa A. *Economia digitale e lavoro non standard*, in LLI, 2016, vol. 2, n. 2.

<sup>38</sup> A. TEDOLI-SIGNES, *The end of the subordinate worker? The on-demand Economy, the gig economy and the need for protection for crowdworkers*, in *Internationa Journal of comparative labour law and industrial relations*, 2017, n. 33, (2), in <https://ssrn.com/abstract=2899383>.

<sup>39</sup> ILO, *Non-standard Forms of Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, Ilo, Ginevra, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org); CHAN, MAN KWON, *Contract labour in global garment supply chains*, *Wiego research paper*, 2013, in <http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>.

sconnettendosi, rappresenta la loro più evidente e vera manifestazione di autonomia.

Tale condizione è però attutita e smorzata dall'accettazione delle condizioni unilateralmente imposte dalla piattaforma, sia con riguardo ai profili economici, sia con riguardo agli aspetti più prettamente legati alla esecuzione degli ordini<sup>40</sup>.

I diritti dei *gig workers* dipendono e risentono del regime giuridico applicabile al rapporto che essi instaurano con la piattaforma: non si tratta però di un contratto tra pari perché le due parti non sono ugualmente libere<sup>41</sup>. Tale considerazione implica pertanto una riflessione e la preventiva individuazione della natura giuridica del lavoro e/o servizio svolto<sup>42</sup>.

Sul tema si incardina anche un altro argomento: quello della disponibilità del prestatore, del suo obbligo ad esser sempre connesso e rintracciabile e disponibile ad accettare le proposte di servizio presentate dalla piattaforma<sup>43</sup>.

Nel caso degli autisti Uber è alquanto anomalo il diniego della piattaforma del ruolo datoriale, da un lato, e l'imposizione, dall'altro, di un obbligo di attivarsi sulla piattaforma (per il lavoratore) (*switched on the app*), pena la sospensione dall'*account* nel caso di rifiuto di un certo numero di corse offerte dalla medesima<sup>44</sup>.

Diversamente laddove il prestatore è pienamente libero di accettare o rifiutare i servizi proposti dalla piattaforma, il rapporto è da considerarsi indipendente<sup>45</sup>.

Questa conclusione contraddice il lavoro ad esecuzione intermittente, senza obbligo di disponibilità del lavoratore, disciplinato nell'art. 13, comma quarto,

<sup>40</sup> La Corte di Giustizia dell'Unione Europea nel caso *Allomby v. Accrington e Rossendale College*, C-256/01 del 2004 è intervenuta optando per un ampio concetto di lavoratore.

<sup>41</sup> M. BIRGILLITTO *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I nuovi vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *LLI*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 59 ss.

<sup>42</sup> A seconda che si tratti di servizi prestati con o senza scopo di lucro ed a seconda dei servizi analizzati la prestazione di servizi potrebbe esser ricondotta alternativamente nell'ambito della donazione, locazione di beni immobili, locazione di servizi, contratto di lavoro.

<sup>43</sup> Il tema dell'*acceptance rate* è stato analizzato con riferimento al caso Uber ed alla sospensione che la stessa piattaforma ha fatto, senza preavviso, durante il 17 e 18 settembre 2016, alle attività di numerosi piloti di Los Angeles e della Baia di San Francisco. Solo in seguito i destinatari sono stati informati che la decisione era dovuta all'elevato tasso di cancellazione delle richieste di viaggio accettate. L'aspetto rileva poiché se i conducenti coinvolti fossero da considerarsi effettivamente lavoratori autonomi, come sostenuto UberX, ai medesimi dovrebbe esser riconosciuto il potere di accettare o rifiutare le richieste dei clienti.

<sup>44</sup> Per una excursus v. V. CAGNIN, *Gig economy e il problema qualificatorio dei gig-workers: un sguardo oltre confine*, Relazione presentata al Convegno di Brescia, 12-13 ottobre 2017, in tema di "Impresa, lavoro non lavoro nell'economia digitale", di prossima pubblicazione.

<sup>45</sup> I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA, *La prestación de servicios en las plataformas digitales: los casos de BlaBlaCar y Take Eat Easy*, in *Revista de Información Laboral*, 2017, n. 8, pp. 2-3.

del d.lgs. n. 81 del 2015. Nell'ordinamento italiano parte della dottrina ritiene che tale rifiuto non sarebbe incompatibile con il carattere subordinato della prestazione<sup>46</sup>, potendosi tradurre, tale facoltà, in una limitazione dei poteri datoriali, che il medesimo si riserva di esercitare all'atto dell'accettazione della chiamata<sup>47</sup>, mentre parte della giurisprudenza esclude la subordinazione<sup>48</sup> ove il vincolo di disponibilità sia assente<sup>49</sup>. Il dibattito in Italia viene ricondotto nelle maglie dell'art. 2, comma primo del d.lgs. n. 81 del 2015 che estende l'applicazione della disciplina della subordinazione alle prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro<sup>50</sup>.

Da quanto delineato è evidente come nel lavoro virtuale le capacità negoziali individuali dei prestatori subiscano una notevole compressione ad opera del potere direttivo e di controllo esercitati dalla piattaforma (nel caso Uber)<sup>51</sup>.

Tale potere, quantunque nell'ambito dell'impresa digitalizzata sia affievolito, è comunque condizionato dalla tecnologia su cui poggia l'organizzazione della realtà imprenditoriale e si manifesta con modalità distinte da quelle tradizionali. Il potere direttivo nel contesto digitale assume valenze diverse dall'emanazione di ordini, o dall'attività di direzione, vigilanza, controllo e ingerenze costanti tali da svilire l'autonomia del prestatore<sup>52</sup>.

Sulla natura dei servizi prestati da queste strutture è sussistente il dibattito tra quanti li riconducono tra i servizi della società dell'informazione<sup>53</sup> e quanti

---

<sup>46</sup> R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione* in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 71; S. AURIEMMA, *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale* in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 129.

<sup>47</sup> VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, Il rapporto di lavoro, IX, 2015, Vicenza; M. VINCIERI, *Sulla qualificazione del c.d. lavoro a chiamata senza vincolo di disponibilità da parte del lavoratore*, nota a Cass. 4 settembre 2003, n. 12926, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2004, p. 295.

<sup>48</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, Napoli, 1965.

<sup>49</sup> L. NOGLER, *Ancora sul tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, p. 423, nota a Cass. 26 febbraio 2002, n. 2482. In senso opposto v. S. HUGE, *Subordinazione ed autonomia: risvolti fattuali e indicazioni pratiche dalla ultime pronunzie di legittimità*, in *RCDL*, 2008, p. 956.

<sup>50</sup> In senso favorevole A. ALOISI, *Il lavoro a chiamata e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, vol 2, n. 2, p. 20 ss.; P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, IV, p. 755 non ne ravvisa la compatibilità.

<sup>51</sup> E. MOSTACCI, A. SOMMA, *Il caso Uber, La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, 2016, Egea.

<sup>52</sup> G. FERRARO, *La Corte Costituzionale nel vortice delle teorie sulla subordinazione*, nota a Corte Cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 10-19.

<sup>53</sup> A. CESSARI, *Diritto di informazione e conoscenza*, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, 1987, p. 198.

(come nel caso Uber), invece li identificano nel servizio d'intermediazione di trasporto che consente, mediante un'applicazione per *smartphone*, di mettere in contatto dietro retribuzione conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo con persone che intendono effettuare spostamenti in area urbana (Stati Uniti caso Uber)<sup>54</sup>. Diversamente è il caso delle piattaforme di condivisione di posti liberi in auto (caso Blablacar) tramite le quali si ricercano persone che hanno il medesimo interesse nello stesso tragitto contro il pagamento di un contributo per la compensazione delle spese di viaggio.

La mancanza di previsione di tariffe (e la circostanza che la piattaforma non garantisce un reddito minimo) fa sì che siano i soggetti interessati a fissare il prezzo del viaggio. In tale contesto la piattaforma non è un'impresa di trasporto bensì un'impresa tecnologica che svolge la propria attività nella società dell'informazione<sup>55</sup>.

Il caso Uber ha dato via ad un contenzioso nel quale la società si definiva mera esecutrice di un servizio di informazione e non colei che gestiva il servizio sottostante<sup>56</sup>. Questa impostazione, che consentiva la riconduzione dei *gig-workers* nella sfera degli *independent contractors*, negando alla piattaforma il ruolo di committente o di datore di lavoro, è stata recentemente rivista, sia dai giudici inglesi<sup>57</sup>, sia dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea che ha pronunciato il 20 dicembre 2017 la sentenza conclusiva nella causa C-434/15 (v. *infra* cap. V, § 1).

La vicenda prende l'avvio già nel 2016, anno in cui la Corte inglese viene in-

---

<sup>54</sup>Tra i vari pronunciamenti che affermano l'esistenza di un rapporto di lavoro con la piattaforma si segnalano i casi presentati nel Regno Unito, Sentenza del *London Central Employment Tribunal*, caso Aslam, Farrar e a. V. Uber (causa n. 2202550/2015 e altri) decisa nel senso della natura lavorativa del rapporto dei due autisti; analoghi casi negli Stati Uniti in particolare si segnala la sentenza del North Californi District Court nel caso O'Conner-v-Uber Technologies Inc, Case 3:13-cv-034260EMC, dell'11 Marzo 2016 dove si nega che Uber sia un mero fornitore di servizi informatici o di informazioni, ma piuttosto un fornitore di servizi di trasporto, in S. GARBEN, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU European Risk Observatory, Discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work*, 2017, p. 40 in file:///C:/Users/user/Desktop/Protecting\_Workers\_in\_Online.

<sup>55</sup>I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA, *La prestación de servicios en las plataformas digitales: los casos de BlaBlaCar ...*, cit.; A. TODOLÍ SIGNES, *El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, in *IusLabor*, 2015, n. 3, p. 19 s.

<sup>56</sup>A tal riguardo la giurisprudenza spagnola era già stata investita del caso con le pronunzie SSTS del 29 dicembre 1999 (rec. 1093/99); 28 ottobre 1998 (rec. 4062/1997); 22 aprile 1996 (rec. 2613/1995); 20 novembre 1995 (rec. 1463/1994); 10 aprile 1995 (rec. 2060/1994); 14 febbraio 1994 (rec. 123/1992) e 27 maggio 1992 (rec. 1421/1991), in <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>.

<sup>57</sup>Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550, in <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/>.

caricata di decidere sulla qualificazione giuridica<sup>58</sup> del rapporto di lavoro come *drivers* degli autisti di Uber<sup>59</sup>. In quella sede la Corte definisce la piattaforma Uber non come un mero algoritmo di intermediazione, bensì come una azienda privata di trasporto. A tale pronuncia ha fatto conseguire, dopo aver accertato l'esercizio del potere di controllo da parte di Uber sui suoi autisti, la qualifica dei medesimi come *workers* (ex art. 230, lett. b) dell'ERA)<sup>60</sup> e non come *self employed*<sup>61</sup>.

Tale pronunziamento segna un punto fermo da cui partire nel disciplinare i rapporti che si instaurano con le piattaforme<sup>62</sup>. Esso, infatti, consente che si possa ravvisare nella *app* di Uber (che propone corse e accerta quelle accettate e rifiutate) il pendolo della regolazione del rapporto che oscilla facendo ricondurre la relazione nella categoria degli *worker* con conseguente riconoscimento dei diritti sia in materia economica che di orario di lavoro.

Sulla medesima linea, seppur partendo da presupposti diversi, si era posta anche la giurisprudenza spagnola<sup>63</sup> che aveva riconosciuto la natura subordinata del rapporto nei casi in cui la prestazione di servizi sia eseguita, esclusivamente o almeno regolarmente, per lo stesso destinatario. Secondo la Corte spagnola tale elemento poteva rivelare l'esistenza di un lavoro dipendente (non dichiarato)<sup>64</sup>.

---

<sup>58</sup> M.L. BARGILLITTO, *Il nodo gordiano della qualificazione giuridica dei lavoratori della new economy*, relazione presentata al convegno internazionale di Brescia, 12-13 ottobre, Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, in corso di pubblicazione.

<sup>59</sup> E. MOSTACCI, A. SOMMA, *Il caso Uber, La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, 2016, cit.

<sup>60</sup> Employment Right Act 1996, in <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996>.

<sup>61</sup> Si era già espresso a favore della natura dipendente.

<sup>62</sup> La Sentenza emessa dall'*Employment Appeal Tribunal*, il 10 novembre 2017, n. UAEAT/0056/17/DA, precisa che "*the ET concluded that any Uber driver who had the Uber app switched on, was within the territory in which they were authorised to work (here, London) and was able and willing to accept assignments was working for Uber London Ltd ("ULL") under a "worker" contract and was, further, then engaged on working time for the purposes of regulation*".

<sup>63</sup> Cfr. F. FERRANDO GARCIA E AL., *Le nuove traiettorie del lavoro, le implicazioni della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro*, relazione presentata al Convegno di Brescia, 12-13 ottobre 2017, in tema di "Impresa, lavoro non lavoro nell'economia digitale", in corso di pubblicazione; SIGNORINI E., *Le nuove traiettorie del lavoro, le implicazioni della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.* 2017, n. 11, p. 785-788.

<sup>64</sup> Tribunal Supremo spagnolo, (STS), 6 ottobre 2005 (RJ 2005, 7334) e 17 maggio 2012 (RJ 2002, 6679) richiamate in F. CAVAS MARTÍNEZ, *Los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa: una aproximación jurídico-laboral*, en AA.VV., R. ALFONSO SÁNCHEZ Y J. VALERO TORRIJOS (Dirs.), *Retos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, p. 442; A. GINÉS I FABRELLAS, S. GÁLVEZ DURÁN, *Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, in *Indret, Revista para el análisis del Derecho*, 2006, n.1, p. 26.

Nella stesura delle ultime battute di questo libro è stata pubblicata la pronuncia della Corte di Giustizia UE, Grande Sezione nella sentenza 20 dicembre 2017, causa C-434/15<sup>65</sup>.

A soddisfare l'esigenza di certezza che il mercato virtuale sta facendo vacillare è intervenuto anche il Parlamento Europeo. Questo, con Risoluzione del 19 gennaio 2017, si è pronunciato sul tema dello scambio di servizi contro retribuzione<sup>66</sup>, sottolineando, sia l'esigenza di distinguere tra i lavoratori che siano realmente autonomi e quelli che siano inquadrati in un rapporto lavorativo dipendente, sia l'urgenza di definire lo *status* e responsabilità della piattaforma, sia la necessità di introdurre una soglia minima di norme per regolamentare le collaborazioni, soddisfacendo anche quei diritti di informazione già delineati nella Direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991 (relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto lavorativo).

Il Parlamento in quell'occasione ha evidenziato in maniera decisa la debolezza dei lavoratori (siano essi dipendenti o autonomi autentici) su piattaforma per i quali auspica interventi da parte degli Stati membri per elaborare<sup>67</sup> una soglia di tutele analoghe a quelle di tutti i lavoratori del resto dell'economia<sup>68</sup>, soglia che deve contemplare, sia un regime di assicurazione sanitaria e sicurezza sociale, sia un sistema di controllo per evitare abusi da parte delle piattaforme.

I soggetti coinvolti nella prestazione di servizi per la piattaforma collaborativa danno vita e popolano un mercato del lavoro sempre meno frequentato da occupati ma sempre più popolato da nuovi<sup>69</sup> poveri<sup>70</sup> che si affiancano a nuove categorie di *gig workers* che si rivolgono alle piattaforme per intercettare opportunità di reddito integrativo<sup>71</sup>.

<sup>65</sup> Per il testo in inglese v. [https://g8fip1kplyr33r3krz5b97d1-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2017/12/European-Court-of-Justice-Uber-ruling-December-20-2017-POLITI\\_CO.pdf](https://g8fip1kplyr33r3krz5b97d1-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2017/12/European-Court-of-Justice-Uber-ruling-December-20-2017-POLITI_CO.pdf); per il testo in italiano [http://www.dirittoegiustizia.it/allegati/17/0000079522/Corte\\_di\\_Giustizia\\_UE\\_Grande\\_Sezione\\_sentenza\\_20\\_dicembre\\_2017\\_causa\\_C\\_434\\_15.htm.l](http://www.dirittoegiustizia.it/allegati/17/0000079522/Corte_di_Giustizia_UE_Grande_Sezione_sentenza_20_dicembre_2017_causa_C_434_15.htm.l).

<sup>66</sup> Risoluzione del Parlamento Europeo del 19 gennaio 2017 recante "Un pilastro europeo dei diritti sociali, 2016/2095/INI.

<sup>67</sup> I numeri sono elevati, ad oggi la *gig economy* conta più di 14 milioni di lavoratori, sul punto K. STERINMETZ, *See how big the Gig Economy Really is*, in Times, 2016, 6; N. WELLS, *The 'gig economy' is growing — and now we know by how much*, 2016, in <https://www.cnn.com/2016/10/13/gig-economy-is-growing-heres-how-much.htm.l>.

<sup>68</sup> P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, cit. 2017, p.141 s.

<sup>69</sup> V. FERRANTE, *A proposito del disegno di legge governativo sul contrasto della povertà*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2016, p. 3.

<sup>70</sup> D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit. p. 92 ss.; L. VINCIGI, *Verso la tutela della povertà, l'ipotesi del reddito di inclusione*, cit.; G. BRONZINI, P. CAMPANELLA, *Introduzione al tema Il lavoro tra bisogno e libertà: nuove povertà, reddito e attivazione, prospettive di inclusione sociale*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 687 ss.

<sup>71</sup> L. ORLY, *The Gig Economy & the future of employment and labour law*, research paper, 2016, n. 16-223 in <https://ssrn.com/abstract=2848456>.

Per comprendere il fenomeno si richiama la piattaforma Task Rabbit nata nel 2008 e creatrice di un mercato<sup>72</sup> dedicato a potenziare le persone a fare quello che amano<sup>73</sup>. La denominazione scelta offre all'immaginario un mercato popolato di "conigli", immaginario che può assumere anche le vesti di soggetti disposti ad assumere anche lavori umili (assemblare mobili, portare abiti in lavanderia, pulire i *garages*). I lavoratori che si muovono in queste realtà rappresentano il nuovo popolo dei lavoratori atipici, un esercito di riserva costituito dai disoccupati e da lavoratori *freelancer*, disposti ad offrirsi ad un minor prezzo pur di accaparrarsi il lavoro. Un esercito di conigli disposto a proporsi ad un prezzo inferiore rispetto a quello che pensa che gli altri conigli abbiano offerto.

Si tratta non solo dell'evoluzione dei lavoratori delle forme flessibili dei primi anni duemila<sup>74</sup>, ma anche di tutti coloro che hanno perso sul mercato un potere contrattuale e che ricercano una alternativa nelle piattaforme.

Anche allora il dibattito si divise tra quanti volevano ricondurre le nuove figure atipiche "nella gabbia (del lavoro subordinato) entro cui sino ad oggi è stata confinata la prestazione lavorativa", e quanti invece propendevano per ricondurle nell'alveo dell'autonomia<sup>75</sup> o in quella dell'autodeterminazione che, per i tratti che la connotano, è da considerarsi potenziata, evolvendo per poi imboccare la via delle collaborazioni coordinate e continuative<sup>76</sup>.

L'eterogeneità della situazione ha fatto emergere diverse posizioni dottrinali: da quella che evidenzia come le categorie tradizionali non soddisfino le richieste di protezione delle nuove tipologie di lavoratori<sup>77</sup>, teoria da cui emerge l'incapacità della nozione di subordinazione di coniugarsi con le caratteristiche dei rapporti di lavoro della *on demand economy*<sup>78</sup>; a quella che propone di su-

---

<sup>72</sup> R. KUTTER, *The Task Rabbit Economy*, 2013, p. 46 ss. in <http://prospect.org/article/task-rabbit-economy>.

<sup>73</sup> P. MARX, *Outsource yourself*, 2013, in <https://www.newyorker.com/magazine>.

<sup>74</sup> GHERA E., *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 569 ss.; ID., *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2006, 11 ss.

<sup>75</sup> A. TODOLI-SIGNES, *The end of the subordinate worker? The on demand economy, the gig economy and the need for protection for crowdworkers*, in *International Journal of Comparative Labour and Industrial Relations*, 2017, n. 33, n. 2, p. 266.

<sup>76</sup> La famiglia delle formule lavorative autonome potenziate ha accolto tra le sue fronde rispettivamente le prime espressioni di co.co.co. rinvenibili nelle ragioni genetiche del codice di procedura civile del 1973, quelle denominate a progetto del 2003, le collaborazioni coordinate e continuate, organizzate nelle varie evoluzioni sino alle ultime dell'art. 18 comma primo, del dlgs. n. 81 del 2017.

<sup>77</sup> V. DE STEFANO, *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 241 ss.

<sup>78</sup> Nel caso Lyft un giudice distrettuale degli Stati Uniti chiamato a pronunciarsi sulla qualificazione dell'autista, appartenente alla società concorrente di Uber, ha definito il lavoratore subordinato come "*handed a square peg and asked to choose between two round holes. The test (...) the courts have developed over the 20th Century for classifying workers isn't very helpful in*

perare le difficoltà qualificatorie<sup>79</sup> abbandonando la tradizionale impostazione per adottare una prospettiva funzionale del datore di lavoro (nella quale le piattaforme debbono esser considerate datori di lavoro ogni qual volta esse pongano in essere le funzioni tipiche dei datori)<sup>80</sup>; a quella ancora che propone di ricorrere allo schema triangolare della somministrazione identificandole come soggetti esercenti la funzione di somministrazione di manodopera<sup>81</sup>.

### 2.1. *Le delimitazioni di frontiera: le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme. Il contratto asimmetrico. Gli sforzi sistematici della giurisprudenza e del legislatore*

Gli sforzi per superare gli scogli lessicali ed inquadrare le nuove modalità di lavoro si sono scontrati con l'immobilismo sia del legislatore dei vari ordinamenti nazionali, sia della giurisprudenza, che non hanno colto, neppure con l'avvento<sup>82</sup> della *gig economy*<sup>83</sup>, l'urgenza improrogabile di teorizzare con rinnovato rigore le categorie tradizionali, sia quelle intermedie riconducibili nella nozione di lavoro autonomo economicamente dipendente onde garantir la nascita di forme genuine (contrastando il fenomeno del falso autonomo) e tutelate di lavoro economicamente dipendente<sup>84</sup>.

Sul fronte giurisprudenziale va, invece, segnalata una maggior dinamicità nell'affrontare le richieste di riconoscimento dello *status* dei lavoratori che prestano servizio tramite le piattaforme. Alcune di tali pronunzie sono già state accennate<sup>85</sup> ma un'evidenziatura è richiesta anche per altre che sono cresciute nell'ambito di quel contesto denominato *walled garden*, espressione riferita a giardini ben recintati (le piattaforme) in cui accesso e circolazione, dei contenuti e delle prestazioni, non sono liberi ma soggetti a molteplici e variegate regole<sup>86</sup>.

---

*addressing this 21st Century problem. Some factors point in one direction, some points in the other, and some are ambiguous*". Caso Cotter ed al. v. Lyft, United States district court, Northern District of California, 11 marzo 2015, case n. 113-cv-04065-VC, p. 19.

<sup>79</sup> V. DE STEFANO, *Lavoro su piattaforma* cit.; G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, 1963.

<sup>80</sup> J. PRASS, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit & co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, p. 619-651.

<sup>81</sup> M. FAIOLI, *Jobs App, Gig economy e sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 291 ss.

<sup>82</sup> Amazon Mechanical Turk risale al 2005 e Uber al 2009.

<sup>83</sup> Oramai diffusi sono i fenomeni di Airbnb, Amazon, Booking, Lyft, Uber, quantunque l'Istat abbia constatato che il nostro paese si pone, tra i cinque maggiori stati europei, al livello più basso di diffusione delle competenze digitali. Sul punto ISTAT, *Atto n. 974, L'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*, presentato da G. ALLEVA alla 11a. Commissione "Lavoro, previdenza sociale" del Senato della Repubblica il 12 luglio 2017, in <https://www.istat.it/it/archivio/202326>.

<sup>84</sup> Così A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 2, p. 216 s.

<sup>85</sup> Cfr. note da n. 36 a 40.

<sup>86</sup> E. ARMANO, A. MURGIA, M. TELI (a cura di), *Platform capitalism e confine del lavoro negli spazi digitali*, Nimesis Eterotopia, 2017.

All'ombra delle piattaforme più (con riferimento al *food* si citano Foodora, Deliveroo, Justeat) o meno (UberEats, Glovo) note, in tutti i settori si sono sviluppati *competitor* nati ispirandosi ai colossi delle piattaforme per poi assurgere a progetti autoctoni ed autonomi<sup>87</sup>. Ciò ha dato vita ad una vera e propria giungla<sup>88</sup> di situazioni giunte all'attenzione dei giudici.

Nel 2015 il desiderio di porre dei confini all'incontrastato fenomeno dell'uberizzazione giunge preliminarmente alla Commissione Lavoro della California<sup>89</sup> che, previa riconduzione dell'attività di Uber come attività di trasporto, attribuisce all'autista ricorrente lo stato di lavoratrice subordinata, ossia di *employee*<sup>90</sup>, ancorando il proprio giudizio al fatto che la società imponga unilateralmente le regole del servizio. Sullo sfondo della decisione pesa anche l'assenza di un momento di negoziazione con riguardo all'aspetto economico, la previsione della disattivazione in tronco dell'*account* nel caso di valutazione media di soddisfazione del servizio espressa dal cliente inferiore ai 4.6/5 punti<sup>91</sup>, l'obbligo di dotarsi di alcuni beni strumentali (*Iphone* ed un veicolo non più vecchio di 10 anni) ma anche quello di assicurarsi contro la responsabilità civile.

---

<sup>87</sup> P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini i Foodora*, 2016, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it); dello stesso A. *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, Relazione al Convegno dell'Agi, Torino, 15 settembre 2017, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it).

<sup>88</sup> A. LYON CAEN, precisa che gli abitanti della giungla delle piattaforme sono abili a negare le relazioni "*sans qu'aucun ne soit employeur ni salarié*", in *Plateforme, in Revue du droit du travail*, 2016, p. 301 s.

<sup>89</sup> *Labour Commissioner of the State of California*, caso Barbara Berwick v. Uber Technologies, Inc. 16 giugno 2015 in <https://digitalcommons.law.scu.edu/> (in inglese); G. PACELLA, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di selfemployed*, in *LLI*, 2017, n. 3, n. 2, p. 68 ss. in <https://labourlaw.unibo.it>.

<sup>90</sup> R. BROWN, *An employee by any other name*, in P. SANDULLI, M. FAIOLI (a cura di), *Attività transnazionali. Sapere giuridico e scienza della traduzione*, in *Quaderni Levi Sandri, QLS*, ed. Nuova Cultura, Roma, 2011, p. 107-123.

<sup>91</sup> Sull'incidenza delle valutazioni dei clienti per la prosecuzione del rapporto v. A. TOPO, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza: impostazione del problema*, Relazione presentata al Convegno di Brescia, 12-13 ottobre 2017, in tema di "Impresa, lavoro non lavoro nell'economia digitale", di prossima pubblicazione; A. ROTA, *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *Labour and Law Issue*, vol. 3, 1, 2017; M. MAZZOTTI, *Per una sociologia degli algoritmi*, in *Rassegna italiana di sociologia*, 3-4, luglio-dicembre 2015, 465 e ss.; E. DAGNINO, *Una questione di fiducia: la reputazione ai tempi delle piattaforme online tra diritto alla privacy e prospettive di mercato*, in *Dir. rel. ind.* 2017, 1, 247 ss.; E. DAGNINO, *People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour and Law Issue*, 3, 1, 2017; R. DE LUCA TAMAJO, *Introduzione*, in *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, a cura di P. TULLINI, Cedam 2010, 1 ss.; A. TOPO, *Obbligo di lavoro e libertà di lavoro: quando lavorare è un dovere "sociale"*, in M. BROLLO, C. CESTER, L. MENGHINI (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste, 2016.

Il tema richiama alla mente<sup>92</sup> il caso dei *pony express* degli anni '80<sup>93</sup>, ovvero degli addetti al trasporto urbano di plichi per conto di agenzie di recapito veloce con l'ausilio di ciclomotori procurati e di proprietà del lavoratore<sup>94</sup>. All'esito di una complessa vicenda il giudice italiano ha escluso per costoro la natura subordinata (a differenza della lavoratrice di Uber prima richiamata) evidenziando come, nonostante l'attività lavorativa venisse coordinata e diretta via radio dall'azienda committente, era tuttavia pattuita la facoltà di non rispondere alle chiamate<sup>95</sup>. Trattavasi secondo il giudice italiano di una circostanza incompatibile con la posizione tipica assunta dal lavoratore subordinato, ma riconducibile nella sfera della parasubordinazione inquadrando tali lavoratori nel contratto delle collaborazioni coordinate e continuative<sup>96</sup>.

Una situazione invece analoga a quella sanzionata da Uber è quella che contraddistingueva in Spagna i "*mensajeros*"<sup>97</sup>. Anche costoro vantavano la facoltà

<sup>92</sup> R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 336, 2017, p. 3, che segnala il "rischio molto alto di confondere tra loro fenomeni diversi".

<sup>93</sup> Pret. Milano 20 giugno 1986, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, 70, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*.

<sup>94</sup> P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 2016, cit.; del medesimo A. *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in V. ROPPO, P. SIRENA (a cura di), *Il diritto civile*, e gli altri, Milano, 2013, 67; sul tema si rinvia altresì alle lucide considerazioni sul caso pony express di L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1991, 1, 121-139. M. ROCELLA, *Intervento*, in AA.VV., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 1, p. 28, rinviando anche all'ampia bibliografia dedicata al dibattito spagnolo sui *pony express*.

<sup>95</sup> Sulle modalità di controllo via radio già sul caso dei pony express già Pret. Milano 7 ottobre 1988, in *Foro it.*, 1989, I, col. 2908, con nota di M. DE LUCA, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla «sfida post-industriale»*, aspettando... Godot, ove si evidenzia che la pattuizione originaria preveda la possibilità per il lavoratore di non rispondere alle chiamate radio, poiché in realtà solo rispondendo alle chiamate il lavoratore può guadagnare il compenso pattuito. Quanto alla figura dei *pony express* come braccio esecutivo dell'impresa nella quale sono inseriti già Pret. Torino 12 febbraio 1996, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, II, 250; Pret. Pen. Torino 28 marzo 1990, ivi, 1991, II, 342; similmente, Cass. Sez. III Pen., 21 marzo 1989, in *Riv. giur. lav.*, 1989, II, 250, con nota di G. Ziboni, *Il pony-express nella qualificazione del contratto di lavoro*, che sottolinea taluni caratteristiche di questo rapporto a partire dal "reclutamento a mezzo inserzioni sui giornali; disponibilità di mezzo di trasporto da parte del lavoratore esclusivamente maggiorenne; remunerazione fissa; durata massima del rapporto di lavoro di 15 giorni, con possibilità di ripresa dopo una sospensione; marchio dell'agenzia portato addosso; coordinamento e controllo a mezzo radio portatile consegnata al singolo fattorino; sosta di questi ultimi in zona prestabilita; coincidenza degli orari con quelli dell'attività della ditta; possibilità meramente teorica di rifiutare singole consegne, stante la sostituibilità del singolo".

<sup>96</sup> Con riguardo alla qualificazione "d'ufficio" della prestazione dei "postini metropolitani" (ovvero dei pony express) come autonoma, da parte del "d.d.l. Formica" del 1987, v. O. MAZZOTTA, *Intervento*, in AA.VV., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, p. 203.

<sup>97</sup> A. D'ANDREA, *Studio comparato in tema di qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e*

di non rispondere alla chiamata<sup>98</sup>. Questo elemento è stato però considerato dai giudici spagnoli sufficiente espressione della riconosciuta possibilità di autodeterminare la propria attività lavorativa e perciò dell'assenza dell'elemento ritenuto essenziale ai fini della qualificazione come subordinata della prestazione.

All'inizio degli anni '90 la giurisprudenza italiana<sup>99</sup> esplicitò il principio secondo cui *“la configurabilità della eterodirezione contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore”*. Il principio si sposa in toto con le riflessioni che si sono venute a sviluppare anche intorno al diritto, non diritto di disconnessione.

L'aspetto della disconnessione è uno dei tratti attorno ai quali si è acceso un forte dibattito che non si è limitato solo alla disciplina giuslavoristica, bensì è sfociato in quella civilista<sup>100</sup>.

È, infatti, nell'ambito dei rimedi civilistici che è possibile attingere una prospettiva diversa, oltre a quella giuslavoristica, per osservare i fenomeni della disattivazione in tronco dell'*account* nel caso di rifiuto di chiamate o in caso di valutazioni sotto la media prescritta. Tale visione si cala altresì nell'ambito dell'abuso di dipendenza economica che si intravederebbe nel rapporto tra piattaforma e prestatore<sup>101</sup>.

Quanto al primo aspetto va segnalato come nel caso *de quo* si ricada nell'ambito del contratto asimmetrico<sup>102</sup> e nel profilo del recesso abusivo nei rap-

---

*di indici presuntivi della subordinazione. Raffronto Italia-Spagna*, in P. SANDULLI, M. FAIOLI (a cura di), *Attività transnazionali. Sapere giuridico e scienza della traduzione*, 2011, cit. p. 293 ss.

<sup>98</sup> C. CESTER, M.G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Commentario al codice civile, sub. Art. 2104*, Milano, 2007; A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino, 2010.

<sup>99</sup> Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, *Or. giur. lav.*, 1991, p. 571; in *Mass. Giur. lav.*, 1991, p. 506 con nota di R. Pessi; in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 103 s. con nota di L. Nogler.

<sup>100</sup> M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e rivoluzione digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo garantista*, Relazione presentata al Convegno Internazionale di Brescia 12-13 ottobre 2017, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, in via di pubblicazione.

<sup>101</sup> La dottrina civilistica ha formulato l'idea di una terza categoria di contratto, caratterizzato da un'asimmetria di posizione tra le parti, che si affianca a quelli già conosciuti come i “contratti del consumatore”, con la conseguente individuazione di uno statuto normativo per esso applicabile. Sul tema R. PARDOLESI, *Prefazione*, a G. COLANGELO, *L'abuso della dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti. Un'indagine comparata*, XII, Torino 2004.

<sup>102</sup> La paternità di questo terzo tipo va attribuita a V. ROPPO, *Il contratto del duemila*, Torino, 2011 ove raccoglie diversi contributi sul tema, in particolare: Contratto di diritto comune, contratto del consumatore, contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppi di un nuovo paradigma, *ivi*, p. 65 ss., in part. p.85 ss.; parte generale del contratto, contratti del consumatore e contratti asimmetrici (con postilla sul “terzo contratto”), *ivi*, p. 91 ss. ed in part. p. 102 ss.; dello stesso A. *Prospettive del diritto contrattuale europeo. Dal contratto del*

porti di imprese. È in questo contesto che pare possa collocarsi il rimedio alla disattivazione per *feedback* negativi. Secondo la giurisprudenza sviluppatasi sul tema, e previo l'accertamento che l'eventuale clausola che preveda tale potere di disattivazione sia da considerarsi nulla, il rimedio civilistico consentirebbe di pervenire alla "reintegrazione nell'*account*" (caso eBay)<sup>103</sup>.

Quanto al secondo ambito, va richiamato l'art. 3, comma quarto dello Statuto del lavoro autonomo (l. n. 81 del 2017) laddove estende a tutti i lavoratori autonomi il divieto di abuso di dipendenza economica<sup>104</sup> elaborato nella legge sulla subfornitura all'art. 9 (l. 18 giugno 1998, n. 192). Intraprendendo la via segnata in tale norma si potrebbe pervenire<sup>105</sup> a dare anche una tutela economica, sotto forma di compenso minimo, ai lavoratori delle piattaforme (nel caso i *riders* di Uber)<sup>106</sup> ricorrendo alla rimodulazione giudiziale del corrispettivo prevista dalla giurisprudenza<sup>107</sup>.

Il richiamo al contratto asimmetrico, quantunque allarghi l'angolo di ricerca dei meccanismi di protezione della posizione soggettiva<sup>108</sup> del *gig worker*, non consente di soddisfare le esigenze di un nuovo paradigma per il lavoro ove per tale intendessimo un modello di contratto governato da un insieme di regole che diverge in modo significativo dalla disciplina del contratto "in genere" consegnatoci dagli artt. 1321 e seguenti cod. civ.<sup>109</sup>.

---

*consumatore al contratto asimmetrico?*, in *Corr. giur.*, 2009, p. 267 ss.; ID., *From consumer Contracts to Asymmetric contracts: a Trend in European Contract Law?* in *European Review of Contract Law*, 2009, p. 304 ss. Secondo V. ROPPO con la formula dei "contratti asimmetrici" si fa riferimento "a tutti i contratti in cui si fronteggino due soggetti di mercato caratterizzati da una significativa asimmetria di potere contrattuale: asimmetria che, per il fatto di derivare precisamente dalle rispettive "fisiologiche" posizioni di mercato, si presenta come asimmetria di tipo per l'appunto fisiologico e non patologico. Sul punto V. ROPPO, *Parte generale del contratto, contratti del consumatore e contratti asimmetrici (con postilla sul terzo contratto)*, in *Riv. dir. priv.*, 2007, p. 683.

<sup>103</sup> Trib. Messina 7 luglio 2010, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2011, p. 118; Trib. Catanzaro 30 aprile 2012, *ivi*, 2012, p. 1174.

<sup>104</sup> V. PINTO, *L'abuso di dipendenza economica "fuori dal contratto"*, in *RDC*, 2000, n. 3, II, p. 389; F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura e l'abuso di dipendenza economica: profili ricostruttivi e sistematici*, Esi, Napoli, 2002.

<sup>105</sup> Ricorrendo alla clausola generale di buona fede oggettiva, v. E. NAVARRETTA, *Buona fede oggettiva, contratti di impresa e diritto europeo*, in *RDC*, 2005, n. 5, p. 507 ss.

<sup>106</sup> A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, n. 2, I, p. 173 s.; dello stesso A. *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, I, p. 195.

<sup>107</sup> Trib. Massa, 26 febbraio 2014 e 15 maggio 2014 in *Nuova giur. civ. comm.*, 2015, n. 3, p. 218 ss. con nota di V. BACHELET, *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice: note in margine ad un caso pilota*.

<sup>108</sup> F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, 1979, Jovene, Napoli; ID., *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2015, 3 ss.

<sup>109</sup> Cfr. L. DI BONA, *Spunti di riflessione in tema di obblighi formativi (e neoformalismo) nei contratti asimmetrici*, in [www.ojs.uniurb.it/index.php/studi-A/article/download/402/388](http://www.ojs.uniurb.it/index.php/studi-A/article/download/402/388).

Anche le Corti inglesi, come già richiamate in precedenza, si sono focalizzate sulla qualificazione dei *gig workers*<sup>110</sup> riportando lavoratori, un tempo qualificati *self employed*, nella categoria degli *workers*, ossia quella categoria intermedia tra *self employed* ed *employee*. Ne è scaturito un nuovo indirizzo giurisprudenziale che assimila tali soggetti in una categoria analoga a quella del lavoratore parasubordinato italiano<sup>111</sup>.

In Spagna le riflessioni sulla dipendenza tecnologica<sup>112</sup> si sono intensificate negli ultimi anni in cui l'attenzione della giurisprudenza, più che direzionata verso l'alveo qualificatorio o riqualificatorio del lavoratore, si è soffermata sulla ravvisabilità nei comportamenti posti in essere dalle piattaforme di pratiche ingannevoli o di atti di concorrenza sleale (l. n. 3/1991 sulla concorrenza sleale)<sup>113</sup>.

Il caso emblema spagnolo è quello che ha visto la pronunzia definitiva il 20 dicembre 2017 ad opera della Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, nella causa C-434/15<sup>114</sup>. Con tale pronunziamento la Corte ha sancito che “*un servi-*

---

<sup>110</sup> Employment Tribunals London, 28 ottobre 2016, Uber London Ltd-Uber Britannia Ltd v. Y. Aslam – J Farrar, caso, 2202550/2015 del 20 ottobre 2016 e sentenza Dewhurst v. City-Sprint UK Ltd, caso 2202512/2016 del 5 gennaio 2017.

<sup>111</sup> F. SANTONI, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in *Mass. Giur. lav.*, 2017, n. 10, p. 718 s.

<sup>112</sup> C. MARTIN, *Industria 4.0 aponta caminos para chegar à fábrica do futuro*, in *Revista O Papel*, 2017, p. 54 ss.

<sup>113</sup> Conclusioni dell'avvocato generale Szpunar dell'11 maggio 2017 presentate nella causa C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL «Rinvio pregiudiziale – Servizi nel mercato interno – Trasporto passeggeri – Utilizzo di strumenti informatici e di un'applicazione per smartphone – Concorrenza sleale – Necessità di un'autorizzazione», in <http://curia.europa.eu/juris/document/document>. Riguardo al caso Uber la sentenza evidenzia e richiama la dottrina già copiosa sviluppatasi sul tema ed in particolare, G. NOTO LA DIEGA, *Uber law and awareness by design. An empirical study on online platforms and dehumanised negotiations*, in *European Journal of Consumer Law*, 2015, n. 2, p. 383-413, in particolare p. 407; B. ROGERS, *The Social Cost of Uber*, *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 82/2015, p. 85-102; L. GAMET, *UberPop*, in *Droit social*, 2015, p. 929; J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, 2016, cit. Cfr. anche la decisione dell'Audiencia Provincial de Madrid n. 15/2017, del 23 gennaio 2017, nella causa che contrappone Uber all'Asociación Madrileña del Taxi e l'ordinanza del Trib. Milano, 2 luglio 2015 (cause 35445/2015 e 36491/2015).

<sup>114</sup> V. il testo della sentenza in [http://www.dirittoegiustizia.it/allegati/17/0000079522/Corte\\_di\\_Giustizia\\_UE\\_Grande\\_Sezione\\_sentenza\\_20\\_dicembre\\_2017\\_causa\\_C\\_434\\_15.htm](http://www.dirittoegiustizia.it/allegati/17/0000079522/Corte_di_Giustizia_UE_Grande_Sezione_sentenza_20_dicembre_2017_causa_C_434_15.htm). La questione nasce il 29 ottobre 2014 quando l'Elite Taxi ha proposto ricorso dinanzi al Juzgado de lo Mercantil n. 3 de Barcelona (tribunale di commercio n. 3 di Barcellona, Spagna) affinché tale giudice accertasse che le attività della Uber Systems Spain violano la normativa vigente e costituiscono pratiche ingannevoli e atti di concorrenza sleale, ai sensi della Ley 3/1991 de Competencia Desleal (legge n. 3/1991 relativa alla concorrenza sleale), del 10 gennaio 1991. L'Elite Taxi chiede altresì che la Uber Systems Spain sia condannata a cessare la sua condotta sleale consistente nel fornire assistenza ad altre società del gruppo tramite l'erogazione di servizi di prenotazione su richiesta mediante dispositivi mobili e Internet. Es-

zio d'intermediazione (...), avente ad oggetto la messa in contatto mediante un'applicazione per *smartphone*, dietro retribuzione, di conducenti non professionisti, che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana, deve essere considerato indissolubilmente legato a un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di 'servizi nel settore dei trasporti', ai sensi dell'articolo 58, paragrafo 1, TFUE"<sup>115</sup>.

La Corte perviene al principio elaborato evidenziando in maniera puntuale il ruolo svolto dalla piattaforma nel rapporto con i clienti e con i prestatori. Essa *in primis* precisa che la piattaforma non si limita a svolgere un mero servizio di intermediazione volto alla messa in contatto, mediante applicazione per *smartphone*, tra un conducente non professionista che usufruisca del proprio veicolo, ed una persona che intende effettuare uno spostamento nell'area urbana. Secondo la Corte nel caso in cui il trasporto dei passeggeri sia effettuato dai conducenti ora delineati, la piattaforma ricopre il ruolo di intermediario poiché concorre a creare nel contempo le condizioni per "un'offerta di servizi di trasporto urbano, che rende accessibile segnatamente con strumenti informatici" (...) "di cui organizza il funzionamento generale a favore delle persone che intendono avvalersi di tale offerta per uno spostamento in area urbana".

La Corte altresì delinea gli aspetti che connotano l'attività d'intermediazione della Uber sottolineando il ruolo che essa ricopre nella selezione di conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo, nella fornitura agli stessi di un'applicazione senza la quale rispettivamente, quest'ultimi non sarebbero in grado di fornire servizi di trasporto ed i clienti, che intendono effettuare uno spostamento nell'area urbana, non ricorrerebbero a tali servizi.

La pronuncia evidenzia altresì l'influenza dominante che la piattaforma riveste nella determinazione delle condizioni della prestazione di siffatti conducenti: da un lato essa, mediante l'omonima applicazione, fissa il prezzo massimo della corsa che riceve e che in parte versa al conducente non professionista del veicolo; dall'altro essa esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro espulsione. Uber è una manifestazione delle *two sided platforms*<sup>116</sup>.

Or dunque è da domandarsi se la questione così decisa compia l'ulteriore passo, come avvenuto in California, di attribuire al lavoratore (dopo aver rico-

---

sa chiede, infine, che tale giudice vieti alla Uber Systems Spain di esercitare in futuro tale attività.

<sup>115</sup> A. LOFFREDO, *Il lavoro su piattaforma digitale: il curioso caso del settore dei trasporti* in *Riv. giur., lav.*, 2017, n. 2, p. 117.

<sup>116</sup> J. GONG, *A Structural Two-Sided Matching Model of Online Labor Markets*, 2016, Fox School of Business Research Paper n. 16-015, in SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2745450>; F.A. SCHMIDT, *Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, 2017, in <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.; A. PERROT, *Two-Sided Markets: Implications for Competition Analysis*, 2013, in file:///C:/Users/user/Downloads/63rd\_lt\_-\_perrot.pdf.

nosciuto il servizio di Uber come sistema di trasporto urbano) lo status di *employee*, ossia di lavoratore subordinato.

Come detto la giurisprudenza ha mostrato una certa dinamicità nell'affrontare il tema non riscontrabile invece da parte del legislatore.

Pochi sono stati gli accoglimenti dati in sede legislativa alla questione qualificatoria dei *gig workers*.

Va principalmente segnalato il caso francese che con la *Loi Travail* dell'8 agosto del 2016<sup>117</sup> è venuto ad attribuire ai lavoratori della piattaforma una soglia di tutele minime (v. *infra* cap. IV).

La legge, nel delineare il campo di applicazione della stessa, parla espressamente di "prestatori di servizi autonomi" ma in tale identificazione non vi sarebbe una volontà precipua di qualificare *ope legis* la categoria<sup>118</sup> bensì, probabilmente, il legislatore vi è ricorso per delineare la platea di coloro che ricorrono per l'esercizio della loro attività ad una o più piattaforme.

Quantunque gli sforzi dimostrati dalla giurisprudenza<sup>119</sup> e le iniziative francesi, nonché belga e svizzere (v. *infra* cap. IV, § 7), che hanno affrontato il tema nei codici delle imposte e dei consumatori (v. *infra* cap. IV) soffermandosi in particolare sul profilo dei redditi prodotti tramite le piattaforme, va segnalato ovunque una condizione di immobilismo legislativo.

La tendenza è, fatta eccezione per i casi californiani che qualificano gli autisti di Uber come *employee*<sup>120</sup>, per la riconduzione per via giurisprudenziale dei lavoratori nella categoria degli *independent contractors*<sup>121</sup>, fascia i cui apparte-

---

<sup>117</sup>Loi Travail dell'8 agosto 2016, n. 1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, in <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte>.

<sup>118</sup>Così A. PERULLI, *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Convegno Università Ca' Foscari, Venezia, 27 maggio 2017.

<sup>119</sup>K.M. WYMAN, *Taxi regulation in the age of Uber*, 2017, in <http://www.nyujlpp.org/wp-content>; M. ZOU, *The Regulatory Challenges of 'Uberization' in China: Classifying Ride-hailing Drivers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, Vol. 33, No. 2, p. 269-294, in <https://ssrn.com/abstract=2866874> Alcune sentenze delle Corti di Beijing erano giunte addirittura a negare che il rapporto tra compagnie di trasporto privato e drivers andasse ricondotto all'ambito lavorativo.

<sup>120</sup>V. oltre al caso citato *Berwick v. Uber* n. 11-46739 EK (Cal. Labor Comm'r's Office) del 3 giugno 2015, anche il caso dell'Oregon Bureau of labor "holding the Uber drivers are employee" in Commission for review of innovative urban mobility servs, Transp. Research bd., special reportingn. 319, tra public & private mobility: examining the rise of technology-enabled transportation services 2015, 21, in K. WIMAN, *Taxi regulation in the age of uber*, cit. p. 4. M. ISAAC, *Judge Overturns Uber's Settlement with Drivers*, N.Y. TIMES, 2016, in <http://www.nytimes.com/2016/08/19/>; va altresì segnalato come le problematiche sottese al cambio di *status*, di classificazione da parte dei lavoratori, poiché tali cambi sono oggetto di clausole arbitrali, sul punto M. ISAAC, *Ruling Tips Uber Drivers Away from Class-Action Suits*, N.Y. TIMES (Sept. 7, 2016), <http://www.nytimes.com/2016/09/08/>; ancora v. A. DAVEY, *Florida Says Uber Driver Isn't an Employee After All*, 2015, in <http://www.wired.com/2015/10/florida-uber-decision-reversal/>.

<sup>121</sup>In casi estremi agli autisti di Uber e Didi non erano stati nemmeno considerati lavoratori.

nenti godono di *standard* protettivi inferiori rispetto ai lavoratori subordinati. L'autonomia che connota tali relazioni viene suggellata nelle *independent contractor clauses* che, come nel caso di Foodora, assumono che il lavoratore agirà in piena autonomia senza alcun assoggettamento al vincolo di subordinazione, né ad alcun potere gerarchico o disciplinare. Sono altresì esclusi dalla applicazione di vincoli d'orario o di presenza<sup>122</sup> essendo i lavoratori liberi di determinare luoghi e tempi della propria disponibilità<sup>123</sup>.

L'evidenza che il lavoro digitale con difficoltà potrebbe esser imbrigliato nelle vesti del lavoro subordinato (*tropisme travailliste*)<sup>124</sup> non preclude che l'elaborazione delle tutele per questi lavoratori si ispiri proprio a tale disciplina.

Non è altresì escluso ricercare anche al di fuori dell'ambito giuslavoristico meccanismi di protezione della posizione soggettiva del prestatore.

Come visto in precedenza con riguardo al diritto alla disconnessione, nuove prospettive possono trarsi dagli sviluppi della disciplina civilistica in tema di contratto asimmetrico, come anche nell'ambito delle nuove categorie di diritti cd. digitali<sup>125</sup>, quale sfaccettatura del diritto alla *privacy*<sup>126</sup>.

La necessità di intraprendere percorsi alternativi alla subordinazione per collocare tali lavoratori, ci porta inevitabilmente a scontrarci con le categorie contrattuali esistenti in Italia (autonomia *versus* subordinazione *versus* para – subordinazione). Altresì la triangolazione del rapporto induce a riflettere su una possibile assimilazione con il contratto di somministrazione ove la piattaforma funge da agenzia di lavoro interinale<sup>127</sup> (v. *infra* sulle problematiche della presunta o necessaria autorizzazione della piattaforma cap. III, §3.1, cap. IV, § 8).

Quei tratti collaborativi, coordinati e codeterminati che connotano le prestazioni dei *gig workers*, nelle diverse trasfigurazioni di *workers*, *employee*, *independent contractors*, fanno propendere per una riflessione che rilegga le classificazioni esistenti per posizionare questa nuova formula ibrida nella quale, talvolta *l'independent contractor clause* è rafforzata prevedendo che la volontà di

<sup>122</sup> Previsioni analoghe si trovano nel contratto Foodora (art. 1), Glovo (premessa d) e art. 1)), Deliveroo (premessa 3, art. 3.1.), Ubereats (art. 2).

<sup>123</sup> Premessa del contratto Justeat, n. 3 del giugno 2017.

<sup>124</sup> Non può ridursi tutto il diritto del lavoro al lavoro subordinato, così A. FABRE, *Plateformes numériques: fare au tropisme travailliste*, in *Revue de droit du travail*, 2017, 1, p. 166 e in <http://docplayer.fr/57282923-Controverse-plateformes-numeriques-gare-au-tropisme-travailliste-1.htm>; J. PORTA, T. SACHS *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation?*

<sup>125</sup> J.E. RAY, *Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée au XXI siècle*, in *DS*, 2002, p. 939; D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Resp. civ. prev.*, 2017, n. 1, p. 9.

<sup>126</sup> La materia ha recentemente visto l'elaborazione del Regolamento Europeo 2016/679 in vigore dal 25 maggio 2016. In merito all'iter di accoglimento del Regolamento cfr. <http://www.garanteprivacy.it/regolamentoue>.

<sup>127</sup> M. FAIOLI, *Jobs App, gig economy e sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 1, p. 297.

costituire un rapporto di natura autonoma sia l'“elemento determinante del consenso”<sup>128</sup>.

Una prima risposta ai dubbi qualificatori è offerta dalle formule contrattuali cui le piattaforme ricorrono e che sono costituite dalle co.co.co e dalla collaborazione autonoma occasionale.

Si tratta di formule che si discostano l'una dall'altra prevalentemente (dopo il d.lgs. 81 del 2015 che ha abrogato le collaborazioni a progetto<sup>129</sup>) sotto il profilo fiscale, previdenziale ed assicurativo<sup>130</sup>. Quantunque esse consentano di attribuire una, seppur minima, soglia di tutele ai prestatori, occorre riflettere sulla necessità di dar asilo ad un nuovo tipo di contratto<sup>131</sup> di lavoro digitale frutto dell'apporto della comparazione e dell'armonizzazione giuridica.

In questa fase occorre osservare con ottimismo normativo le tassonomie nazionali enucleando un quadro comune di disciplina del fenomeno. Sul punto già il Parlamento europeo si è attivato, come anche talune realtà (Francia, Svizzera, Belgio v. *infra* cap. IV).

Il tema impone anche il raffronto con terminologie di diversi paesi: occorre accertare se il nuovo linguaggio delle piattaforme può esser decodificato usando i vecchi ripetitori<sup>132</sup> confrontandosi con l'inquadramento concettuale e con la forma *mentis* che ha prodotto tale inquadramento. Il tema comporta un processo che va oltre le terminologie con cui i diversi paesi hanno classificato i propri lavoratori e le proprie attività sino ad addentrarsi nei molteplici livelli operativi in cui si dispiegano le nozioni giuridiche, ambiti e risvolti di cui, come visto, le piattaforme non sono scevre<sup>133</sup>.

Il desiderio è elaborare un diritto del lavoro digitale, forse sarebbe meglio un diritto senza aggettivi che possa meglio adattarsi alle diverse circostanze che richiedono tutela. Per giungere a ciò occorre un'attività ermeneutica che analizzi ed individui nei vari stati, ma soprattutto nelle elaborazioni giuridiche contrattuali già esistenti, i significati dei diversi termini giuridici, rispettando le priorità linguistiche ma chiarendo il posizionamento dei medesimi all'interno delle tassonomie nazionali. Affrontare e risolvere la questione linguistica

---

<sup>128</sup> M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione, autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Bollettino Adapt*, 2017, n. 11; P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 2016, cit.

<sup>129</sup> A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto e indisponibilità del tipo*, nota a Cass. 24 gennaio 2017, n. 1744 e Cass. 31 agosto 2016, n. 17448, in *Mass. Giur. lav.*, 2017, n. 12, p. 897.

<sup>130</sup> Le prime sono disciplinate dall'art. 2, c. 26 e ss. della legge n. 335 del 1995 riguardante l'iscrizione alla sezione separata dell'Inps e dell'Inail ex art. 5, dlgs. n. 38/2000; la seconda è la legge n. 326 del 2003 che le disciplina.

<sup>131</sup> G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974.

<sup>132</sup> M. BIRGILLITTO, *Lavoro e nuova economia*, cit., p. 75.

<sup>133</sup> K. FORT, G. ADDA, B. SAGOR, J. MARIANI, A. COUILLAUT, *Crowdsourcing for language resource development: criticism about amazon mechanical turk*. Overpowering Use, 2014, in <https://hal.inria.fr/hal-01053047>.

nel contesto attuale consentirebbe di iniziare un percorso nuovo, di comune comprensione e di comune condivisione<sup>134</sup> in vista della elaborazione di un diritto del lavoro in generale stilizzato in cerchi concentrici<sup>135</sup> che accolgano tutto quell'ampio spettro di diritti<sup>136</sup> che permettano di estraniarsi dalla subordinazione per incamminarsi verso una normativa che consenta di costruire uno stato professionale della persona<sup>137</sup>, analogamente a quanto ha già fatto la Francia (v. *infra* cap. IV).

L'idea di un diritto del lavoro per centri concentrici e geometrie variabili,<sup>138</sup> era già alla base del pensiero dedicato allo Statuto dei lavori. Tale visione perseguiva l'ideale di rinunciare ad ogni intento definitorio e classificatorio della realtà del lavoro, per predisporre un sistema con campi di applicazione soggettiva diversi a seconda del tipo di disciplina da imputare ai lavoratori<sup>139</sup>.

## 2.2. La tecnologia digitale: scelte economiche, adeguamento delle competenze e rapporti lavorativi

La *gig economy* e la *sharing economy* poggiano sui pilastri dell'economia della condivisione che presenta un lato oscuro fatto di servizi a basso costo, di accesso facilitato a ipotetiche fonti di reddito, che traggono origine in un mercato

<sup>134</sup> A. TOPPETA, *Gig economy: efficienza e sregolatezza*, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), del 15 novembre 2016, sottolinea come nelle realtà di "Deliveroo o Foodora non avviene alcuna condivisione, ma si ha una prestazione di lavoro 'freelance' facilitata dalla tecnologia dell'algoritmo". Con riguardo a tali realtà è da domandarsi se i riders di godano nell'inserimento in un "Commons Collaborativo" capace di «rendere possibile una drastica riduzione delle disparità di reddito, di democratizzare l'economia globale e dare vita a una società ecologicamente più sostenibile», sul tema J. RIFKIN, *La società a costo marginale zero. L'Internet delle cose, l'ascesa del «Commons» collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, Milano, 2014.

<sup>135</sup> A. PERULLI, *Il futuro del lavoro*, Halley Editrice, 2007, p. 140.

<sup>136</sup> A. SUPIOT, *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur?*, in *Droit ouvrier*, 2015, p. 557.

<sup>137</sup> A. SUPIOT, *Les voies d'une vraie réforme en droit du travail, introduction à la nouvelle édition du rapport Au delà de l'emploi*, Frammarion, 2016.

<sup>138</sup> F. MEHRAN, *Are differences in national definitions of informal employment and employment in the informal sector necessary?* Wiego, *Women in informal Employment Globalizing and Organizing*, 2015, in [www.wiego.org](http://www.wiego.org).

<sup>139</sup> M. BIAGI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *Lav. dir.*, 1999, 571-592 e in [www.csmb.unimore.it/site/home/](http://www.csmb.unimore.it/site/home/) "nel progetto lo Statuto dei lavori individuava una serie di tutele per cerchi concentrici e geometrie variabili a seconda dell'istituto o della disciplina da applicare: se si escludono infatti gli ultimi due Titoli (dedicati alla certificazione e alle disposizioni finali e penali), i restanti sei Titoli (tutela della libertà e dignità dei lavoratori; tutela della salute e sicurezza; libertà sindacale; trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale; licenziamenti individuali) presentavano campi di applicazione soggettiva diversi a seconda del tipo di disciplina da imputare ai lavoratori"; M. BIAGI, T. TREU, *Lavoro e information technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, p. 5.

del lavoro quasi completamente deregolamentato, ove la precarietà<sup>140</sup> e la debolezza economica contraddistinguono le relazioni<sup>141</sup>.

La questione vede l'intrecciarsi tra diversi aspetti economico sociali riscritti sia dalla *gig economy*, nota anche come economia del lavoretto, di cui espressioni note sono i fenomeni Foodora, Uber, JustEat, Glovo, UberEats, Foodracers, sia nella *sharing economy*, nota come economia della condivisione, la cui espressione più nota è Airbnb<sup>142</sup>.

La situazione che l'economia mondiale sta vivendo si era già presentata in altri contesti (economico e sociologico) ove è stata identificata come l'espressione della quarta rivoluzione industriale (Industry 4.0), ovvero sia lo sviluppo della terza rivoluzione<sup>143</sup>, che aveva segnato il passaggio *from widgets to digits*<sup>144</sup> e si era contraddistinta per l'accelerazione dell'automazione per effetto della diffusione delle tecnologie elettroniche ed informatiche, circostanza questa cui si è aggiunta, (con il sopraggiungere della quarta rivoluzione), la trasposizione degli oggetti fisici nelle reti informatiche<sup>145</sup>, dando vita ad un *network* sofisticato<sup>146</sup>.

L'espressione Industria 4.0 è nata nel 2011 in Germania nell'ambito di una strategia di digitalizzazione della manifattura nazionale<sup>147</sup> attraverso la realiz-

---

<sup>140</sup> M. D'ONGHIA, *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?* in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 83.

<sup>141</sup> T. SCHOLZ, *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, p. 6 ss., 2016, Rosa Luxemburg Stiftung, New York, in [www.rosalux-nyc.org/wp-content/files\\_mf/](http://www.rosalux-nyc.org/wp-content/files_mf/).

<sup>142</sup> G. CAVALLINI, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, Relazione presentata al Convegno di Brescia, 12 – 13 ottobre 2017, in tema di "Impresa, lavoro non lavoro nell'economia digitale", di prossima pubblicazione.

<sup>143</sup> F. CARINGI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto di lavoro individuale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, p. 211, ove rammenta come la normativa del lavoro fosse stata in precedenza «costruita lentamente, a misura di una grande/media realtà industriale, di una separazione tra ufficio e fabbrica, di un'organizzazione del lavoro articolata su posti, di una professionalità riferita a mestieri o mansioni».

<sup>144</sup> K.V.W. STONE, *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge, 2004.

<sup>145</sup> M. WEISS, *Ricerche tecnologia, ambiente e demografia: il diritto del lavoro alla prova della nuova grande trasformazione digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, fasc. 3, p. 651 ss.

<sup>146</sup> Cyber-Physical Systems (CPS) are intelligent robotics systems, or technical systems of networked computers, robots and artificial intelligence, that interact with the physical world. Per studiare l'impatto del progresso tecnologico <http://www.europarl.europa.eu/thinktank/>; EPRS, European Parliamentary Research Service Scientific Foresight Unit (STOA), *Ethical Aspects of Cyber-Physical Systems Scientific Foresight study*, 2016, in <http://www.ep.europa.eu/stoa/>.

<sup>147</sup> È stata la National Academy of Science and Engineering (Acatech) a coniarla per il Piano Industrie 4.0 tedesco. Tale piano prevedeva un il coordinamento centrale da parte dei responsabili di politica economica al fine del ripperimento da un lato, delle risorse finanziarie