

# IL DIRITTO DEL LAVORO ALLA PROVA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

di Raffaele Fabozzi \*

**Sommario:** 1. Premessa. – 2. Digitalizzazione e diritto del lavoro. – 3. Piattaforme digitali e rapporto di lavoro. – 3.1. I nuovi profili professionali. – 3.2. La sottoprotezione socio-economica. – 4. La rappresentanza sindacale. – 5. Considerazioni conclusive.

## 1. Premessa

La rivoluzione digitale (e, più in generale, quella tecnologica) in corso sta pervadendo, su scala mondiale, i più disparati ambiti della quotidianità, rendendo imprescindibile un approccio multidisciplinare ad un fenomeno che investe le scienze economiche, giuridiche, ingegneristiche e sociologiche<sup>1</sup>.

Si tratta, peraltro, di una realtà che è già “presente” e che sta cambiando “*il nostro agire quotidiano, l’informazione, la politica, ecc., e che cambierà sempre di più la vita economica e sociale, trasformando anche le attività lavorati-*

---

\* Professore Ordinario di Diritto del lavoro, Università Luiss “Guido Carli” di Roma.

<sup>1</sup> Di cui dà conto, in particolare il saggio di J. ANDERSSON SCHWARZ, *Platform logic: The need for an interdisciplinary approach to the platform-based economy*, 2016, in <http://blogs.oii.ox.ac.uk/>. Il tema della rivoluzione digitale è oggetto di numerosi studi, tanto nazionali che esteri; tra i tanti: P. CAPPELLI, J.R. KELLER, *La classificazione del lavoro nella “New Economy”*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, fasc. 3, p. 621 ss.; E. DAGNINO, *Il lavoro nella “on-demand economy”*: esigenze di tutela e prospettive regolatorie, in *Labour & Law Issues*, 2015, fasc. 1, p. 21 ss.; R. CICCARELLI, *La rivoluzione dei lavori*, in G. ALLEGRI, G. BRONZINI, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Roma, 2015, p. 142; A. DONINI, *Mercato del lavoro sul “web”: regole e opportunità*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, fasc. 2, p. 433 ss.; P. TULLINI, *Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d’intervento*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, fasc. 4, p. 748 ss.; C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in ETUI Working Paper, Brussels, 2016, p. 50; M.A. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, n. 2, p. 557.

ve, con sviluppi imprevedibili e con l'esigenza di affrontare e risolvere problemi nuovi"<sup>2</sup>.

Non vi è dubbio, infatti, che la digitalizzazione sta favorendo il superamento dei tradizionali modelli produttivi ed organizzativi o, in ogni caso, l'emergere di nuovi modelli, che sono ormai stabilmente al centro degli studi economico-aziendali e giuridici, nonché dell'agenda delle istituzioni dei paesi c.d. industrializzati<sup>3</sup>.

Il fenomeno è di enorme dimensione e complessità – come pure testimonia dalla ampia e variegata terminologia in uso – tanto da rendere impossibile (almeno in questa sede) una compiuta disamina delle molteplici facce del poliedro della digitalizzazione globale dei processi produttivi.

Com'è noto, con il termine “industria 4.0” si intende quel paradigma economico in cui la tecnologia rappresenta lo strumento attraverso il quale ripensare l'intero sistema industriale<sup>4</sup>; un sistema caratterizzato da modelli innovativi di business, originati dall'applicazione all'economia industriale delle tecnologie digitali, della robotica, dell'intelligenza artificiale, dei Big Data e

<sup>2</sup> M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 469. Cfr., più in generale, J. STIGLITZ, *The global crisis, social protection and jobs*, in *International Labour Review*, 2013, vol. 152, p. 94; M.K. LEE, D. KUSBIT, E. METSKY, L. DABBISH, *Working with Machines: The impact of algorithmic, data-driven management on human worker*, in *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference. Seoul, South Korea: ACM*, 2015, p. 1603 ss.; M. SCHMID-DRUNER, *The Situation of Workers in the Collaborative Economy*, in *Employment and social affairs*, 2016, p. 587; M. DEGRYSE, *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *ETUI Working Paper*, 2016, n. 2, p. 1 ss.

<sup>3</sup> Sugli effetti della digitalizzazione S. ZUBOFF, *In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power*, New York, 1988; A. SUPPIOT, *The transformation of work and the future of labour law in Europe: a multidisciplinary perspective*, in J.M. SERVAIS, P. BOLLÈ, M. LANSKY, C.L. SMITH, *Working for better times. Rethinking work for the 21<sup>st</sup> century*, 2007, p. 621; L. POPMA, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI Working Paper*, Brussels, 2013, p. 5; 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, 2017, p. 3; J. PORTA, T. SACHS, *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation?*, 2017, in [www.ires.fr](http://www.ires.fr); V. DE STEFANO, *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection*, in *Employment Working Paper* n. 246, 2018.

<sup>4</sup> Per comprensiva sul tema cfr. M. SACCONI, E. MASSAGLI, *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0., atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, Milano, 2018. Sullo stesso tema cfr. A. SALENTO, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 29 e, con specifico riguardo all'impatto sulle relazioni industriali, F. SEGHEZZI, *Lavoro e relazioni industriali nell'“Industry 4.0”*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 178; M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2; B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, p. 81.

dell'IoT<sup>5</sup>; un sistema nel quale il progressivo inserimento all'interno delle dinamiche aziendali delle *Information & Communication Technologies* rende inevitabile il continuo ripensamento delle strutture organizzative e dei processi aziendali, di pari passo con l'evoluzione digitale e tecnologica in atto<sup>6</sup>.

In tale processo la rete internet consente di ottimizzare l'integrazione ed il coordinamento, di utenti e di fattori, tanto all'interno quanto all'esterno delle aziende, alterando le tradizionali modalità di interazione tra i soggetti che operano (a vario titolo) nel mercato del lavoro e semplificando enormemente l'incontro tra i vari operatori, con conseguente abbattimento di tempi e costi di transazione<sup>7</sup>.

Esemplificazione di tutto ciò sono le cosiddette *labour platforms*, piattaforme digitali che agevolano l'incontro tra chi offre la prestazione e chi è interessato a servirsi della stessa (sia in qualità di datore di lavoro/committente che di utente finale)<sup>8</sup>; si tratta, in sostanza, di un *locus* telematico, cui si accede tramite il *web*, che rende immediato e disintermediato l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (astrattamente – e salvo quanto si dirà in seguito – favorendo il lavoratore nella ricerca di opportunità professionali).

Nel sistema dell'industria 4.0 anche il rapporto tra le imprese e l'utente finale risulta innovato; l'accentuata dematerializzazione e internazionalizzazione della produzione e dei suoi fattori (tra cui, il lavoro) garantisce maggiore concorrenzialità (ancorché non sempre con impatto positivo su tutti i suoi profili) e possibilità di collocarsi su nuove porzioni di mercato (anche attraverso offerte innovative di beni e servizi).

Questo processo sta influenzando non solo il mondo industriale ed economico; è l'intero assetto delle relazioni umane e di lavoro ad uscirne riformato.

---

<sup>5</sup> Sulla rilevanza nella nostra materia cfr. E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018; F. D'OVIDIO, *Il lavoro che verrà*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, fasc. 4, p. 698.

<sup>6</sup> Di cui dà conto, in particolare, A. LOFFREDO, *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale?*, in *Labor*, 2019, n. 3, p. 264.

<sup>7</sup> Relativamente alla riduzione di tali costi cfr. A. VALENDUC, C. VENDRAMIN, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, in ETUI Working Paper, 2016, n. 3.

<sup>8</sup> Sulla nozione di piattaforma (e sulla rilevanza di tale nozione per le tematiche lavoristiche) v. A. LYON CAEN, *Plateforme*, in *Revue du droit du travail*, 2016, p. 301. Su tale tema cfr. anche A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2015, fasc. 1, p. 23 ss.; A. ALOISI, *Il lavoro 'a chiamata' e le piattaforme online della 'Collaborative Economy': nozioni e tipi legali in cerca di tutele (On-Demand Work and Online Platforms in the Collaborative Economy)*, in *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 16; P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, p. 525; A. BENSOUSSAN, *Plateforme en ligne: la consécration d'une définition legale*, 2017, <https://www.alain-bensoussan.com/avocats/plateforme-en-ligne-definition>; 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.; P. LOI, V. SPEZIALE, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 171.

Si assiste, ad esempio, ad un cambiamento degli schemi organizzativi di lavoro e la tradizionale struttura verticistico-gerarchica del rapporto cede il passo ad una struttura “piatta”, in cui prevale la collaborazione e la compartecipazione intelligente del lavoratore alle dinamiche aziendali<sup>9</sup>.

Peraltro, se le innovazioni tecnologiche determinano (e determineranno) impatti positivi sui modelli e processi produttivi, dall’altro canto generano forti preoccupazioni sulle conseguenze che questa importante trasformazione avrà sui livelli occupazionali, sulle condizioni di lavoro nonché, più in generale, sul complessivo quadro regolatorio<sup>10</sup>.

È evidente che il processo di digitalizzazione e di tecnologizzazione in atto impone la predisposizione di un apparato normativo che sia in grado di consentire la realizzazione di modelli produttivi più efficienti e competitivi e, al contempo, di realizzare un equilibrato bilanciamento tra esigenze personali e professionali.

In tale contesto, il diritto del lavoro rappresenta certamente un ambito di indagine privilegiato, nel quale, per un verso, occorre necessariamente rimediare sul bilanciamento di interessi e valori sottesi al tradizionale rapporto capitale/lavoro; per altro verso, analizzare gli impatti che la c.d. industria 4.0 (o, più in generale, l’economia digitale) è idonea a generare sulle professionalità, sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro.

Come accaduto anche nei precedenti cicli storici caratterizzati da rivoluzioni tecnologiche, il dibattito scientifico risulta polarizzato dal timore di una accentuata frammentazione e contrazione dei livelli complessivi di impiego,

---

<sup>9</sup>E. SIGNORINI, *op. cit.*, 2018, p. 53. Invero, si è correttamente parlato di partecipazione necessaria del lavoratore nell’industria 4.0; L. PERO, A. PONZELLINI, *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva*, Bologna, 2015. Cfr. anche P. PECCATTE, *Digital labor? Le travail collaborative malgré tout*, 2016, in <https://www.inaglobal.fr>.

<sup>10</sup>Di tali criticità aveva già dato atto F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 203 ss. e, in epoca più recente, M. BIAGI, T. TREU, *Lavoro e information technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, p. 5; D. MERCURE, *Nouvelles dynamiques d’entreprises et transformation des formes d’emploi: du fordisme è l’impartition flexible*, in G. LAFLAMME, P. VERGE, R. BLOUIN, J. BERNIER, F. MORIN, *L’incessante evolution des formes d’emploi et la rebutable stagnation des lois du travail*, Quebec, 2001, p. 5. Sul tema si rinvia alla già citata collettanea curata M. SACCONI, E. MASSAGLI, *op. cit.*, p. 51, nonché agli studi di M. ARNTZ, T. GREGORY, U. ZIE-RAHN, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2016, n. 189, *OECD Publishing*, Paris, in <http://www.oecd.org/sti/working-papers> e di D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*, NBER Working Paper n. 23285, National Bureau of Economic Research, 2017, nonché alla monografia di E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell’era della tecnologia trionfante*, Milano, 2015. Cfr. anche M. CHERRY, *Beyond misclassification: the digital transformation of work in Comp. Lab. L. & Policy Journal*, 2016, vol. 37, p. 578; I. NUBLER, *New technologies: A job-less future or golden age of job creation?*, Ginevra, 2016, p. 12.

della obsolescenza professionale e della progressiva sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato<sup>11</sup>.

Del resto, sebbene gli avanzamenti tecnologici comportino indubbi vantaggi e possano aprire nuove frontiere occupazionali, appare innegabile il rischio di un saldo fortemente negativo nell'immediato, tale è l'effetto dirompente destinato ad abbattersi sul mercato del lavoro.

Inoltre, sul versante del rapporto di lavoro, si registrano le preoccupazioni, non meno rilevanti, della stagnazione dei salari, delle disuguaglianze dei redditi, dell'intensificazione dei ritmi lavorativi, dell'eccessiva pervasività delle tecnologie nella sfera privata e via dicendo.

Pur riconoscendo la centralità degli aspetti appena menzionati, molteplici e ulteriori sono i profili di indagine meritevoli di considerazione, nell'ambito della più ampia e complessa questione dell'impatto che le tecnologie digitali sono in grado di produrre, e stanno già oggi producendo, sul lavoro e sulle sue regole; profili che comportano inevitabilmente scelte ed opzioni di varia natura (culturali, etiche, politiche, etc.), dal momento che la *“tecnologia non è neutrale, ma reca con sé visioni del mondo, dell'uomo e/o della donna che progetta, realizza e utilizza gli artefatti, dunque reca con sé una precisa ideologia e ovviamente anche pre-giudizi, spesso invisibili (a causa di criteri apparentemente neutri) e quindi più subdoli e spesso potenzialmente discriminatori”*<sup>12</sup>.

## 2. Digitalizzazione e diritto del lavoro

L'evoluzione digitale della società, da un lato, e del mondo del lavoro e

---

<sup>11</sup> Su tali profili cfr., in particolare, P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, cit., p. 755; M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 654; W. DAUBLER, *Challenges to Labour Law*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2016, p. 497; P. LOI, *Il lavoro nella gig-economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 259; M. BIRGILLITO, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *Labour & Law Issues*, 2016, fasc. 2, p. 23; V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human Rights Protection of Non-standard Workers*, in *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, 2018, p. 1; R. DEL PUNTA, *Social Media and Workers Right: What is at stake?*, in *Int. journ. comp. lab. raw ind. rel.*, 2019, vol. 35, p. 79.

<sup>12</sup> R. FABOZZI, L. GIUSTINIANO, *Gig economy: paradossi e liminalità*, in *La meraviglia del possibile*, 2023, p. 141 ss.; M. BROLLO, *op. cit.*, p. 469 ss. Cfr. anche P. ROSEN, *Crowdsourcing lessons for organizations*, in *Journal of Decision Systems*, 2011, vol. 20, n. 3, p. 12 ss.; N. BOLDRINI, *Algocrazia e capitalismo di sorveglianza: il mondo è governato dagli algoritmi*, 2017, in <https://www.zerounoweb.it>; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 195.

dell'economia, dall'altro, ha significative ricadute tanto sui modelli occupazionali quanto sulle condizioni professionali, in particolare con riferimento all'ambito delle tutele<sup>13</sup>.

L'assenza di un sistema di protezione *ad hoc*, idoneo a tutelare i c.d. lavoratori 4.0, dipende principalmente dall'impossibilità di inglobare i vari operatori delle *digital platforms* in un'unica categoria contrattuale<sup>14</sup>, stante l'assenza di univoci fattori identificativi: l'unico elemento che li accomuna è la libertà (invero, non sempre piena) di decidere se e quando svolgere la prestazione lavorativa. Anche tale elemento, però, talvolta viene meno; l'autonomia dei *gig workers* è infatti spesso compressa in ragione dell'implicita accettazione delle regole che vigono nella *digital platform*, cui gli operatori sono obbligati ad attenersi con riguardo sia agli aspetti economici, che alle modalità di esecuzione della prestazione<sup>15</sup>.

Quello della qualificazione (autonoma o subordinata) del rapporto dei lavoratori delle *digital platforms* è uno degli ambiti di indagine di maggiore interesse e l'analisi sul punto è resa ancor più complessa dalla difficoltà di individuare la ricorrenza dell'esercizio dei poteri datoriali per il tramite e nell'ambito della stessa piattaforma.

Emblematiche sono le controverse pronunce, nazionali e straniere, relative ai *riders* di Foodora o ai *drivers* di Uber<sup>16</sup>. Nell'acceso dibattito sul punto è da

<sup>13</sup> Cfr. S. MAINARDI, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 341 ss.

<sup>14</sup> Circostanza di cui dà conto P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, cit., p. 756. Sul tema cfr. anche U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post fordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 5/2003, p. 64 ss.; R. PESSI, *Fattispecie ed effetti del diritto del lavoro*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. MARTONE (a cura di), vol. IV del *Trattato di diritto del lavoro*, a cura di M. PERSIANI, F. CARINCI, Padova, 2012, p. 49; A. CASILLI, *Digital Labor: travail, technologies et conflictualités*, in *Qu'est-ce que le digital labor?*, Paris, 2015; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, 2015, in *Labour & Law Issues*, 2015, vol. 1, n. 1, p. 86 ss.; A. SUPLOT, *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur?*, in *Droit ouvrier*, 2015, p. 557; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 327/2017, p. 135; P. TOSI, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Labor*, 2017, p. 245 ss.

<sup>15</sup> Cfr. E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 84. Relativamente a tale profilo di criticità v. anche A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme "online" della "collaborative economy": nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, 2016, fasc. 2, p. 41; P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro "non-standard"*, in *Labour & Law Issues*, 2016, p. 15 ss.; V. DE STEFANO, *The rise of the Just in time workforce: on-demand work, Crowd work and labour protection in the gig economy*, ILO Working Papers, 2016; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, p. 367; P. LOI, *Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 23.

<sup>16</sup> E. MOSTACCI, A. SOMMA, *Il caso Uber, La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Milano, 2016.

segnalare anche l'intervento del Parlamento Europeo che, con la Risoluzione del 19 gennaio 2017, analizzando il tema del rapporto tra scambio di servizi e retribuzione, ha anch'esso condiviso la ricorrenza di rilevanti profili di criticità (tra i quali, oltre all'effettivo *discrimen* tra autonomia e subordinazione, la definizione dello *status* giuridico delle *digital platforms*, la necessità di una soglia minima per regolamentare le collaborazioni) la cui risoluzione è prodromica rispetto ad una complessiva regolamentazione della fattispecie<sup>17</sup>.

Il Parlamento ha peraltro messo in luce la potenziale debolezza dei lavoratori delle piattaforme, esortando gli Stati membri a predisporre un sistema di tutele in grado di equiparare i lavoratori *on demand* a quelli della restante parte dell'economia, garantendo ai medesimi un regime di assicurazione sanitaria, di sicurezza sociale e di controllo idonei ad evitare abusi da parte delle piattaforme<sup>18</sup>.

In altri termini, nell'era del *digit-globalized labour market*, in cui il mercato del lavoro è organizzato *on line* tramite una piattaforma (*crowdwork*), il ruolo del lavoratore viene drasticamente rivisitato ed i modelli dettati dall'industria 4.0 enfatizzano un modo del tutto nuovo di prestare la propria attività che, in assenza di regole, mal si concilia con le categorie tipiche del diritto di lavoro<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, p. 243 ss.; E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018. Sui possibili interventi dell'Unione Europea sul tema v., in una diversa prospettiva, D. DASKALOVA, *Regulating the new self-employed in the Uber economy: what role for EU competition law?*, in TILEC Discussion Paper, 2017. V. anche, sempre con riferimento all'ordinamento europeo, le riflessioni di B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in R. FABOZZI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Il Diritto del lavoro e la sua evoluzione (Scritti in onore di Roberto Pessi)*, Bari, 2021, p. 563 ss. Cfr. anche Risoluzione del Parlamento europeo del 16 aprile 2019 e proposta di direttiva della Commissione europea del 9 dicembre 2021.

<sup>18</sup> P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, cit. Il rischio di disagio sociale, peraltro, ha iniziato a manifestarsi già nella prima fase del lungo processo di digitalizzazione del lavoro, ricordandosi le vicende della piattaforma Task Rabbit, creata nel 2008 per mettere direttamente in contatto i consumatori con soggetti disposti a svolgere attività di varia natura (montaggio di mobili, pulizie o semplici servizi di facchinaggio, ecc.) e che, sin da subito, ha registrato compensi inferiori rispetto a quelli di mercato. Si veda anche E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, p. 11; L. ORLY, *The Gig economy and the future of employment & labour law, research paper*, 2016, p. 16 ss.; A. LO FARO, *Compatibilità economiche, diritti del lavoro e istanze di tutela dei diritti fondamentali: qualche spunto di riflessione dal caso italiano*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, p. 279 ss. Sugli interventi in termini di welfare e sicurezza sociale cfr. M. D'ONGHIA, *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, p. 83.

<sup>19</sup> Sul tema v. E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 84; J. PRASS,

In definitiva, a fronte di tali criticità è bene interrogarsi sull'attuale validità della tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato e sull'effettiva capacità di tali categorie di rapportarsi con le forme di lavoro coniate nella *on demand economy*<sup>20</sup>.

### 3. Piattaforme digitali e rapporto di lavoro

Prima di esaminare l'impatto che la rivoluzione 4.0 sta generando sui rapporti di lavoro *strictu sensu*, appare opportuno svolgere una preliminare considerazione in ordine alle piattaforme digitali.

---

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; L. TRIGUERO MARTÍNEZ, *La influencia del entorno "crowd" sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: "crowdworking" y "crowdworkers"*, in *Labour & Law Issues*, 2016, fasc. 2, p. 29; A. TEDOLÌ-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 law and industrial relations*, 2017, n. 33, p. 2. Rilevante è quindi l'analisi statistica di J. BERG, *Income security in the On-demand Economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers* in *Comp. lab. L. & Policy Journal*, 2016, p. 65, dalla quale emerge il rischio di marginalizzazione dei *crowdworkers*, soprattutto in termini di esclusione dai rilevanti regimi di sicurezza sociale (circostanza messa in luce anche nello studio della Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *A review on the Future of Work: Online Labour Exchanges or "Crowdsourcing": implications for occupational safety and Health*, 2015), pur emergendo il fondamentale ruolo di tale figura di lavoratore nell'economia dei servizi, come ricordato da V. LEHDONVIRTA, H. BARNARD, M. GRAHAM, I. HJORTH, *Online labour markets – levelling the playing field for international service markets?*, Paper presentato all'IPP2014: *Crowdsourcing for Politics and Policy conference*, University of Oxford, 25-26 settembre 2014.

<sup>20</sup> Rileva la criticità di tale dicotomia O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, n. 4, p. 974. Cfr. anche P. ALBI, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 11 ss.; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, p. 216; 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, p. 11; W. DAUBLER, T. KLEBE, *"Crowdwork": datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, fasc. 151, p. 471 ss.; F. SANTONI, *Autonomia e subordinazione nel riordino delle tipologie contrattuali del lavoro non dipendente*, in *Dir. merc. lav.*, 2016, fasc. 3, p. 505 ss.; 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 *Boll. ADAPT*, 2017, p. 11; G. BRONZINI, *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, p. 517; S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 281; L. FOGLIA, *Sharing economy e lavoro: qualificazione giuridica e opzioni tecniche di regolazione*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 757; G. DE SIMONE, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, p. 3.

Come rilevato, quello delle piattaforme digitali è un fenomeno tutt'altro che unitario: si pensi alla pluralità di servizi realizzabili mediante le stesse, alle differenti modalità di svolgimento della prestazione di lavoro o alla varietà delle figure professionali coinvolte (attesa la eterogeneità dei rapporti realizzabili)<sup>21</sup>.

Nella maggior parte dei casi la piattaforma viene utilizzata al solo fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta della prestazione lavorativa, la cui esecuzione materiale, invece, avviene interamente nell'economia reale. In tali casi, in cui l'impiego di densità tecnologica è fortemente ridotto, le *digital platforms* non creano modalità alternative di svolgimento dell'attività di lavoro<sup>22</sup>.

Nel modello Uber (per citare un caso noto), invece, la piattaforma digitale non costituisce soltanto un mero luogo di incontro tra *provider* ed *user* ma – monitorando il corretto svolgimento delle prestazioni, imponendo le tariffe applicabili, indicando il percorso da seguire – alla piattaforma potrebbe essere imputabile l'esercizio del potere sia direttivo che di controllo, con i relativi effetti (anche sulla continuità delle future prestazioni).

Il discorso si complica ulteriormente quando dal modello del *work on demand* si passa a quello del *crowdsourcing*, intendendosi con tale termine l'esternalizzazione delle attività produttive, mediante piattaforma digitale, ad una pluralità indistinta di individui (*crowd*).

---

<sup>21</sup> Cfr. sul tema E. BUCHER, C. FIESELER, *The flow of digital labor*, 2016, in <http://journals.sagepub.com/doi/abs>; E. DAGNINO, "Uber law": prospettive giuslavoristiche sulla "sharing/on-demand economy", in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 137; R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Riv. giur. dir. lav. prev. soc.*, 2017, p. 71; A. LOFFREDO, *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale*, in *Labor*, 2019, p. 253. Cfr. anche B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, cit., il quale evidenzia come ci siano almeno dieci tipologie di piattaforme e, al loro interno, tre tipologie a maggiore tipicità sociale: a) *On location platform-determined work*, "praticamente le piattaforme che mediano l'incontro tra offerta e domanda di prestazioni di lavoro di tipo standard e sostanzialmente uniformi (i fattorini in bicicletta di Foodora, gli autisti di Uber solo per fare qualche esempio)"; b) *On location worker-initiated work*, "piattaforme che mediano domanda e offerta di lavoro fisico ma per c.d. micro lavoretti e servizi specializzati (plumbing, cleaning, gardening, tutoring, babysitting ecc.)"; c) *On line Contestant platform work*, "piattaforme che mediano lavoro digitale che si svolge direttamente su piattaforma, normalmente creativo e molto specialistico (graphic design, branding, product development, ma anche traduzioni, editing ecc.)".

<sup>22</sup> P. LOI, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. giur. dir. lav. prev. soc.*, 2017, p. 259; F. CAVAS MARTÍNEZ, *Los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa: una aproximación jurídico-laboral*, in AA.VV., *Retos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Cizur Menor, 2017, p. 442. Da ultimo il legislatore italiano, con il d.l. n. 101/2019 ha definito la piattaforma su cui si basa la prestazione dei *rider*, come "i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione".

Quello del *crowdsourcing* rappresenta, in un certo senso, l'emblema del frazionamento della produzione, in cui il rischio di impresa è pressoché annullato mediante l'estremizzazione del decentramento produttivo, con l'esclusione di contratti di durata in favore del modello dello *spot-contract* (nel quale la finalità di consumo prevale sulla continuità della relazione giuridica).

Dunque, nel rapporto tra *provider* ed *user*, la *digital platform* può fungere sia da mero intermediario tra domanda ed offerta, sia da centro di imputazione del rapporto giuridico, in ragione della circostanza che offra o meno un servizio attraverso una propria organizzazione di mezzi; in tale ultima ipotesi assume particolare rilevanza la tematica della qualificazione del rapporto (autonomo o subordinato), così come quella dell'individuazione dell'effettivo datore di lavoro<sup>23</sup>.

Ed infatti, la qualificazione dei rapporti di lavoro costituisce *conditio* per la predisposizione delle garanzie fondamentali<sup>24</sup>, essendo l'atto qualificatorio il presupposto per la loro operatività<sup>25</sup>.

Tale operazione risulta sempre più complessa dal momento che frequentemente la prestazione di lavoro viene gestita non più direttamente da un soggetto, ma da un'applicazione che fissa in via del tutto autonoma una serie di parametri, tra cui la qualità e la quantità delle prestazioni, la retribuzione e le (eventuali) sanzioni. Quindi, la più evidente distorsione rispetto al tradizionale modello contrattuale risiede nella configurazione soggettiva del rapporto di lavoro, data l'esistenza di un datore di lavoro "algoritmico" (identificato nel congegno alla base della piattaforma che organizza i rapporti di lavoro collegati al sistema di intelligenza artificiale)<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Sul tema del "crowd" nell'economia moderna v. J.M. LEIMEISTER, *Crowdsourcing. Crowdfunding, crowdvoting, crowdcreation*, in *Controlling & management*, 2012, n. 56, p. 388 ss.; cfr. anche R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, cit., p. 75; W. DAUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, cit., p. 475; M. BIRGILLITTO, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I nuovi vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *Labour & Law Issues*, 2016, p. 59 ss.

<sup>24</sup> In tal senso v. R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, cit., p. 71; A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2017, p. 186; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy*, in *Labour & Law Issues*, 2015, p. 101. Per i profili comparativi sul tema cfr. B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 1.

<sup>25</sup> R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989. In merito cfr. anche A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, p. 25 e M. MILITELLO, *Il work-like blending nell'era della on demand economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, p. 47.

<sup>26</sup> Sulla natura di tale datore di lavoro cfr. L. MIN KYUNG, D. KUSBIT, E. METSKY, L. DABBISH, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, 2015, in <https://www.cs.cmu.edu/>; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 44; M. BARBERA, *Trasformazioni della*

Ne consegue che il lavoro 4.0, date le peculiari modalità con cui la prestazione può essere resa, non risulta agevolmente sussumibile nelle tradizionali categorie giuridiche (considerata l'eterogeneità nello svolgimento delle prestazioni, la continua evoluzione delle imprese, le più disparate manifestazioni di esercizio del potere datoriale, etc.)<sup>27</sup>.

Dinanzi ad un contesto così variegato e mutevole, potrebbe risultare più conveniente (almeno nell'immediato), anziché prevedere nuove categorie giuridiche, implementare le tecniche di sussunzione delle fattispecie apparentemente nuove in schemi dogmatici tipici<sup>28</sup>.

Ferma restando l'impossibilità di qualificare unitariamente tutti i rapporti di lavoro resi con l'ausilio delle *digital platforms*, potrebbe farsi ricorso ad un'attività ermeneutica che adegui il dato letterale dell'art. 2094 c.c. all'evoluzione del contesto socio-economico<sup>29</sup>; il che, naturalmente, non significa necessariamente ricondurre nell'area della subordinazione tutte le nuove tipologie di rapporti di lavoro.

Salvo che non si voglia rinunciare alla distinzione autonomia/subordinazione (in favore di uno statuto protettivo unitario, eventualmente graduato, che prescindendo dalla tradizionale operazione qualificatoria), quella dell'interpretazione evolutiva sembra una soluzione sufficientemente appagante (fintanto che il contesto di riferimento non avrà assunto una sua stabilità), nella consapevolezza che difficilmente la legge potrà essere al passo con le modalità tecnologicamente innovative di svolgimento della prestazione di lavoro<sup>30</sup>.

Del resto, da un'analisi delle realtà digitali esistenti non pare possa escludersi, *a priori*, una "compatibilità astratta" tra le prestazioni rese dal lavoratore 4.0 e la definizione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. (si tratta, al più, di verificare la sostenibilità economica del relativo statuto protettivo)<sup>31</sup>.

---

*figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 203.

<sup>27</sup> S. AURIEMMA, *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, p. 129. Sul punto cfr. anche M. MASCHKE, G. NIES, G. VOGL, *Mobile work: Between autonomy and heteronomy*, in *WSI-Mitteilungen*, 2014, p. 156 ss.; E. SIGNORINI, *Le nuove traiettorie del lavoro, le implicazioni della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 785.

<sup>28</sup> C. PISANI, *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, p. 114. Su tale tema cfr. anche B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del "Jobs Act"*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, p. 255.

<sup>29</sup> A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2016, p. 11.

<sup>30</sup> Riprova ne è il tentativo legislativo di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>31</sup> In merito si ricorda l'intervento della Corte di Cassazione francese che ha ascrivito le prestazioni rese dai *rider* alla ordinaria nozione della subordinazione, in caso di esercizio da parte del datore di lavoro dei poteri tipicamente correlati alla natura di tale rapporto. Cfr. su tale profilo C. GARBUIO, *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavora-*

Ciò è ancora più evidente considerando che il potere organizzativo, direttivo e di controllo del datore di lavoro non si manifesta in ogni contesto lavorativo con la medesima forma e rilevanza; le modalità di esercizio mutano insieme col mutare dell'ambito in cui si opera ed in base al livello di digitalizzazione e di tecnologizzazione che caratterizza tanto l'organizzazione produttiva quanto il lavoro<sup>32</sup>.

D'altro canto, proprio il rapporto con un datore di lavoro digitale potrebbe determinare una maggiore intensità dell'eterodirezione, agendo la piattaforma anche in maniera più invasiva sulla persona del prestatore di lavoro, oltre che sulla sua attività<sup>33</sup>.

Si pensi ancora, nell'ambito del lavoro su piattaforma, al modo in cui può

---

*tori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 181. Peraltro il ricorso alle categorie tradizionali pare condiviso anche dal legislatore nazionale, che con il d.l. n. 101/2019, esplicitando quanto già chiarito dalla recente giurisprudenza, ha chiarito (con una previsione invero non innovativa) che le disposizioni dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali. Viene così quasi recepito, a livello legislativo, la *ratio decidendi* della sentenza della Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019, n. 26, che, applicando la citata previsione del decreto del 2015, ha chiarito che qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni di tali lavoratori siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro, troverà applicazione la disciplina del lavoro subordinato, ma non avverrà la conversione del rapporto, rimanendo gli stessi formalmente autonomi. Su tale sentenza cfr. M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, 2019, in <https://labourlaw.unibo.it>. Risulta peraltro confermata l'impostazione resa sul tema da R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 282/2015, che ha condivisibilmente negato l'ampliamento della nozione di subordinazione, nonché la creazione da parte del legislatore di un *tertium genus*.

<sup>32</sup>O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 974. Cfr. su tale tema anche M. BECKMANN, *Working-time autonomy as a management practice Giving workers control over their working hours increases their commitment and benefits firm performance*, 2016, in [www.wol.iza.org](http://www.wol.iza.org); A. TODOLÌ SIGNES, *El impaccio 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.

<sup>33</sup>R. SCIOTTI, *Brevi considerazioni su innovazione tecnologica e subordinazione*, in R. FABOZZI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Il Diritto del lavoro e la sua evoluzione (Scritti in onore di Roberto Pessi)*, Bari, 2021, p. 2439 ss. In tale ambito diventa essenziale il tema del diritto alla disconnessione del lavoratore (in relazione al quale si rinvia a J.E. RAY, *Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée au XXI siècle*, in *DS*, 2002, p. 939), nonché quello del controllo della prestazione dell'utilizzo dei dati generati dallo stesso lavoratore (C. PARENTI, *Big Brother's Corporate Cousin: high-tech Workplace surveillance in the Halmark of a New Digital Taylorism*, in *The Nation*, 2001, p. 26; P. TULLINI, *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, 1, p. 326 ss.) e della relativa sicurezza sul lavoro (A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, cit., p. 172).

essere esercitato il potere di controllo mediante appositi sistemi di *feedback* espressi dagli utenti sulla prestazione dei lavoratori<sup>34</sup> (che, in caso negativo, possono anche determinare la risoluzione del vincolo contrattuale)<sup>35</sup>.

Dunque, è evidente che sebbene nell'era della digitalizzazione i poteri del datore di lavoro possano non essere esercitati secondo le modalità tradizionali, gli stessi non sono (per ciò solo) insussistenti; ed anzi, in modo probabilmente preterintenzionale, può realizzarsi una condizione di subordinazione anche più intensa di quella tradizionalmente intesa<sup>36</sup>.

### 3.1. I nuovi profili professionali

Il processo di digitalizzazione delle relazioni lavorative influenza notevolmente anche le modalità di esercizio delle mansioni e lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori; a questi ultimi è sempre più frequentemente affidato lo svolgimento di compiti nuovi, per l'assolvimento dei quali è necessario il possesso di specifiche competenze digitali (sconosciute ai tradizionali profili professionali)<sup>37</sup>.

I nuovi modelli produttivi sono finalizzati, per un verso, ad una migliore organizzazione; per altro verso, ad una maggiore redditività (e marginalità)<sup>38</sup>;

---

<sup>34</sup> S. AURIEMMA, *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, p. 131; G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Labour & Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 1.

<sup>35</sup> E. DAGNINO, *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 152.

<sup>36</sup> Così C. SULLIVAN, *What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking*, *New Technology, Work and Employment*, 2003, vol. 18, n. 3, p. 158 ss. Cfr. anche L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità del punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 47; C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI, *The future of work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair precarisation?*, Institute of Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR, 2016, p. 1 ss.; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, p. 195.

<sup>37</sup> Ed infatti il tema essenziale diventa quello delle *capabilities* del lavoratore: R. DEL PUNTA, *Labour Law and the Capability Approach*, in *IJCLLIR*, 2016, p. 383. Cfr. sul tema anche R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 336/2017, p. 79; M. BARBERA, *Noi siamo quello che facciamo. Prassi ed etica dell'impresa post fordista*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, p. 631; G. FINOCCHIARO, *La tutela giuridica dell'attività creativa dei nuovi lavoratori del web*, in *Labour & Law Issues*, 2015, fasc. 1, p. 23 ss.; L. CORAZZA, *Il World Class Manufacturing nello specchio del diritto del lavoro*, in *Riv. Econ. & lav.*, 2015; D. GUARASCIO, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, p. 42.

<sup>38</sup> Relativamente alla correlazione tra *skills* e retribuzione cfr. D. ACEMOGLU, D. AUTOR, *Skill, Tasks and Technologies: Implications for Employment Earnings*, in *The Handbook of*

in questo contesto, la tecnologia rappresenta un fattore strategico ed imprescindibile, che impatta con modalità differenti sui profili professionali: da un lato, si assiste all'applicazione delle innovazioni tecnologiche ai lavori tipici; dall'altro, l'interazione con tecnologie sempre più avanzate genera la nascita di professionalità che si pongono al di fuori delle fattispecie tradizionali.

Il progressivo sviluppo del lavoro digitale comporta, quindi, l'emersione di nuove figure professionali, per le quali è necessaria l'acquisizione di competenze trasversali, con *skill* costantemente mutevoli a seconda dei contesti lavorativi nei quali vanno impiegati.

Data l'eterogeneità del fenomeno, una catalogazione dei profili professionali risulta pressoché impossibile (se non in termini generici) e le difficoltà di tale operazione sono date principalmente dal fatto che non sempre il possesso di specifiche competenze permette di delineare una figura che corrisponde ad un preciso profilo professionale (a cui ricollegare mansioni determinate).

Solo per citare un esempio, si pensi, da un lato, al settore della "post produzione multimediale", ossia l'ultima fase di intervento per la realizzazione di un oggetto digitale prima della sua distribuzione; i lavoratori addetti a tale funzione (noti anche come "operai 2.0"<sup>39</sup>) svolgono principalmente delle attività in cui le competenze tecniche e professionali si risolvono in operazioni meccaniche e ripetitive (mero controllo delle linee di scrittura di un software), in cui il lavoratore limita la propria attività alla realizzazione di un prodotto digitale, divenendo mero esecutore di una procedura standardizzata.

Situazione diametralmente opposta, invece, è quella dei professionisti in possesso delle *digital soft skills* (ovvero di competenze relazionali applicate agli strumenti digitali), i quali sono preposti alla realizzazione di un incremento della redditività dell'impresa in cui operano. Su tali figure professionali grava il compito di favorire lo sviluppo di strategie per l'innovazione commerciale ed il relativo apporto creativo diviene un fattore determinante dell'attività dagli stessi resa.

Il maggiore sviluppo di quest'ultimo profilo professionale è il chiaro segnale di una tendenza al ribaltamento della tradizionale concezione di utilizzo delle tecnologie digitali, in un contesto dove l'utente diviene il prodotto finale, accuratamente studiato e realizzato alla luce delle esigenze di mercato<sup>40</sup>.

---

*Labor Economics* vol. 4b, Amsterdam, 2011; M. FORLIVESI, *I "Makers": il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, in *Labour & Law Issues*, 2015, p. 14 ss.; P.R. DAUGHERTY, H.J. WILSON, *Human + machine. Reimagining work in the age of AI*, Boston, 2018.

<sup>39</sup> F. SIRONI, *Noi, i nuovi proletari digitali. Ecco chi sono gli operai 2.0*, in *L'Espresso*, 19 giugno 2014. Per una prospettiva diversa v. D. MARINI, *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditori della Quarta rivoluzione industriale*, Bologna, 2018, in particolare p. 20 ss.

<sup>40</sup> Sulla centralità dell'utente finale nel nuovo modello lavorativo cfr. R. BOTSMAN, *Defi-*

Peraltro, si assiste ad una sempre maggiore richiesta di interdisciplinarietà nello svolgimento delle mansioni lavorative, che mira ad una duplice funzione; per un verso, a conseguire un risultato migliore proprio grazie all'utilizzo degli strumenti digitali; per l'altro, ad apportare un contributo innovativo allo sviluppo tecnologico stesso, analizzando la domanda di servizi e fissando gli obiettivi cui lo strumento tecnologico deve adattarsi per poter orientare correttamente la richiesta di lavoro.

Per soddisfare tali esigenze i lavoratori del digitale devono essere in possesso non solo delle *digital soft skills* ma anche di quelle conoscenze tecniche di vario livello necessarie per sviluppare le proprie competenze di base ed essere più competitivi sul mercato del lavoro.

In tale prospettiva, più che di interdisciplinarietà dovrebbe parlarsi di transdisciplinarietà, in ragione della quale i lavoratori non solo devono acquisire tutte le *skills* necessarie allo svolgimento di attività di lavoro complesse, ma devono altresì essere in grado di comprendere i nuovi bisogni che la rivoluzione digitale sta facendo emergere.

Sotto altro profilo, la tematica investe la tutela della riservatezza.

Com'è noto, “*il problema delle libertà fondamentali non concerne soltanto il rapporto tra il cittadino ed i pubblici poteri ma, soprattutto, le relazioni tra i privati*”<sup>41</sup>; sicché i diritti fondamentali che la Costituzione riconosce ai lavoratori non possono subire restrizioni ulteriori a quelle strettamente indispensabili per lo svolgimento della prestazione lavorativa (nel rispetto dell'equo contrappeso con gli altri diritti costituzionali).

In tale ottica, il diritto alla riservatezza assume particolare rilevanza<sup>42</sup>; se da un lato l'utilizzo degli strumenti digitali favorisce un più agevole svolgimento dell'attività lavorativa, dall'altro l'esercizio del potere di controllo da-

---

*ning The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn't?*, in *Fast-coexist.com*, 27 maggio 2015; B. SACHS, *Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control*, in *Onlabor*, 20 maggio 2015; M. DAQUINO, *Le professioni del lavoro digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, cit. Sulla tensione derivante dalla circostanza che il lavoratore è anche utente del web v. P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, cit., p. 161.

<sup>41</sup> V. CRISAFULLI, *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, in *Riv. giur. lav.*, 1954, p. 69.

<sup>42</sup> Atteso che il rischio è la nascita di un lavoro senza frontiere personali, con le criticità messe in luce da M. ALLVIN, G. ARONSSON, T. HAGSTROM, G. JOHANSSON, U. LUNDBERG, *Work without boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*, New York, 2017. Sul tema v. anche M. TIMIANI, *Un contributo allo studio sul diritto alla riservatezza*, in *Studi parl. e di pol. cost.*, 2012, p. 51; F. CALVINO, M.E. VIRGILLITTO, *The innovation employment nexus: a critical survey of theory and empirics*, in *Journal of Economic Surveys*, 2017, p. 1 ss. e, in termini comparativi, per quando concerne in particolare l'esperienza francese, L. MOREL, *Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento francese. La questione dell'effettività del diritto al riposo nell'era digitale*, in *Labour & Law Issues*, 2017, p. 1 ss.

toriale ne risulta amplificato, con non trascurabili conseguenze per la tutela della privacy<sup>43</sup> (si pensi ai congegni elettronici con i quali è possibile controllare la posta elettronica, i dati relativi alla navigazione sul *web*, gli accessi ai *social network*, la geolocalizzazione del dipendente, ecc.).

È evidente che il rischio che il datore di lavoro possa assumere informazioni concernenti la sfera privata del prestatore di lavoro è nettamente superiore rispetto al passato e ciò potrebbe avere significative ricadute sul rapporto fiduciario<sup>44</sup>.

In tale contesto, particolare attenzione va posta al *web*, sia perché i reiterati accessi alla rete lasciano tracce pressoché indelebili, sia perché nelle comunità virtuali il lavoratore condivide, in modo non sempre consapevole, dati ed informazioni (spesso anche riservate)<sup>45</sup>.

Viene dunque in rilievo la questione dei confini del diritto alla riservatezza in relazione ai controlli effettuati dal datore con finalità difensive. Da una parte, infatti, si pone il diritto del datore di lavoro a tutelare l'attività imprenditoriale ed il proprio patrimonio, che è costituito non solo dall'insieme dei beni aziendali, ma anche “*dall'immagine esterna così come accreditata presso il pubblico*”<sup>46</sup>; dall'altra, invece, vi è la necessità di arginare il rischio di sconfinamento che il datore esercita nella vita privata dei dipendenti, tutelando la dignità di chi “*implica nella prestazione lavorativa la propria persona*”<sup>47</sup>.

Nel contemperamento tra le opposte esigenze, i giudici di legittimità hanno spesso optato per la valorizzazione dei principi di trasparenza, liceità, proporzionalità e necessità, ridimensionando così le possibilità di controllo (e limitando le prerogative datoriali).

Tuttavia, le moderne tecnologie (e ciò che le stesse comportano) hanno fatto emergere nuove problematiche (non sempre risolte in sede giudiziaria), tan-

<sup>43</sup> C. COLAPIETRO, *Digitalizzazione del lavoro e tutela della riservatezza della persona*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, cit.; G. PROIA, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'impatto della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 547.

<sup>44</sup> P. TULLINI, *Riservatezza e rapporto di lavoro*, in *DirittoOnLine, Treccani.it*. Il tema è affrontato anche da A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. Lav.*, in P. TULLINI (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, 2017, p. 2 ss.

<sup>45</sup> P. TULLINI, *Riservatezza e rapporto di lavoro*, in *DirittoOnLine, Treccani.it*.

<sup>46</sup> Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722, in *Foro it.*, 2012, c. 1421.

<sup>47</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *I controlli sui lavoratori*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Milano, 2002. Tali rischi di invasione nella sfera personale del lavoratore possono poi comportare rilevanti criticità in termini di salubrità delle condizioni di lavoro, messe in luce da N. CHESLEY, *Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress*, in *Work, employment and society*, 2014, vol. 28, p. 589 ss.

to da indurre il legislatore a modificare – sebbene in maniera non pienamente soddisfacente – lo stesso art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Rispetto alla originaria formulazione, che disponeva un divieto assoluto di utilizzazione degli strumenti per finalità di controllo a distanza, il nuovo testo prevede la possibilità di controllo dell'attività mediante gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, potendo il datore utilizzare le informazioni così raccolte “*a tutti i fini connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro*” (previa adeguata informativa al lavoratore, nel rispetto di quanto sancito dal Codice della privacy).

In altri termini, il controllo dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa diviene parte integrante del contratto, discendendo direttamente dalla costituzione del rapporto<sup>48</sup>.

Dal momento, però, che la prestazione è oramai resa con strumenti digitali, il rischio che la (legittima) attività di controllo diventi eccessivamente pervasiva è piuttosto concreto (e non sempre arginabile mediante il richiamo alla tutela della privacy).

### 3.2. La sottoprotezione socio-economica

La condizione di debolezza economica del lavoratore aumenta il rischio di precarizzazione<sup>49</sup>, con l'ulteriore criticità che il fenomeno in esame non è circoscrivibile all'interno di confini geografici nazionali (né ben determinati)<sup>50</sup>.

Inoltre, la crisi del *welfare state* ha comportato, nella maggior parte degli ordinamenti giuridici europei, quale diretta conseguenza, il problema dell'affievolimento dei meccanismi di tutela e di protezione sociale per i lavoratori precari e discontinui. Per i *gig workers* la mancanza di protezione anche dai rischi più comuni è ancora più accentuata rispetto agli altri lavoratori precari,

---

<sup>48</sup> A. SORO, *Liberi e connessi*, Torino, 2016.

<sup>49</sup> Ed infatti si è correttamente fatto riferimento, relativamente a tali modelli di lavoro, ad un *fissured workplace*, D. WEIL, *The Fissured Workplace*, Cambridge, 2014, nonché alla circostanza che soggetti impiegati con tali modalità possano divenire dei *working poors*, A. MEO, *I Working poor. Una rassegna di studi sociologici*, in *Riv. pol. soc.*, 2012, n. 2, p. 219. V. sul tema anche E. GHEZZI, *Il lavoro tra processo e mercificazione*, Roma, 2004; 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, p. 651; V. SPEZIALE, *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, p. 719; A. LO FARO, *Contingent Work: A conceptual Framework*, in E. ALES, O. DEINERT, J. KENNER (a cura di), *Core and contingent work in the European Union*, Sussex, 2017, p. 7; D. COYLE, *Precarious and productive work in the digital economy*, in *National Institute Economic Review*, 2017, n. 240, p. 5 ss.; A. CASILLI, *Is There a Global Digital Labor Culture?: Marginalization of Work, Global Inequalities and Coloniality*, 2016, in <https://halshs.archives-ouvertes.fr>.

<sup>50</sup> E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 112.

in ragione dell'eccessiva parcellizzazione e destrutturazione dell'attività lavorativa che sono chiamati a svolgere.

Data l'eterogeneità dei rapporti di lavoro che nascono e si sviluppano nelle piattaforme digitali, al problema delle tutele sociali non sembra esservi una soluzione unitaria.

Invero, si potrebbe tentare di strutturare un sistema di protezione valido per tutti i lavoratori in condizioni di vulnerabilità economica e sociale, prescindendo dall'utilizzo o meno di algoritmi digitali<sup>51</sup>.

Del resto, avendo la tematica rilevanza sovranazionale, con la Risoluzione del 19 gennaio 2017, l'Unione europea ha ribadito la necessità di stabilire degli standard minimi di tutela per tutti i lavoratori, inclusi coloro che operano sulle piattaforme digitali, in ragione del timore che la robotica e l'intelligenza artificiale possano soppiantare quasi del tutto il lavoro reso dall'essere umano, senza possibilità di totale recupero dei posti di lavoro perduti.

Parallelamente, in Italia, il significativo incremento di prestazioni socioeconomicamente dipendenti ha reso evidente la necessità di un sistema di garanzie minime in termini di occupazione, compenso, orario minimo, contributi previdenziali ed assistenziali.

Ma come far fronte a ciò resta molto dibattuto<sup>52</sup>.

Come rilevato in precedenza, da un lato, si ritiene che la soluzione non possa prescindere dalla qualificazione giuridica della fattispecie; dall'altro, sembra preferibile connettere la tutela alla persona in quanto tale, piuttosto che al suo *status* occupazionale<sup>53</sup>.

Naturalmente, nella prima ipotesi le tutele applicabili sarebbero quelle previste per la categoria contrattuale di riferimento del lavoratore *on demand*. Tuttavia, anche qualora si applicassero le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato, persisterebbe la questione della parcellizzazione delle prestazioni, dei salari bassi, dell'adeguatezza del sistema di protezione sociale (ancora improntato sul modello del lavoratore subordinato a tempo pieno ed indeterminato).

Problematiche alle quali tenta di dare riscontro il c.d. d.d.l. Ichino<sup>54</sup>, il quale ipotizza il *terzium genus* del *platform work*. Nel lavoro reso mediante le

<sup>51</sup> Questa sembra essere la soluzione ipotizzata dal d.l. n. 101/2019.

<sup>52</sup> Cfr. B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, cit., il quale ipotizza tre fonti di tutela (legge, giurisprudenza e contrattazione collettiva).

<sup>53</sup> Sul tema cfr. N. PACI, *Disoccupazione e strumenti di sostegno del reddito nel Jobs Act: quale rapporto tra bisogno e tutela, soprattutto dei lavoratori non standard?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, n. 1, p. 781; M. D'ONGHIA, *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, in *Riv. giur. dir. lav.*, 2017, p. 85; B. CARUSO, *Recenti sviluppi normativi e contrattuali del welfare aziendale. Nuove strategie di gestione del lavoro o neo consumismo?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 3, p. 369 ss.

<sup>54</sup> D.d.l. n. 2934/2017, presentato il 5 ottobre 2017.