

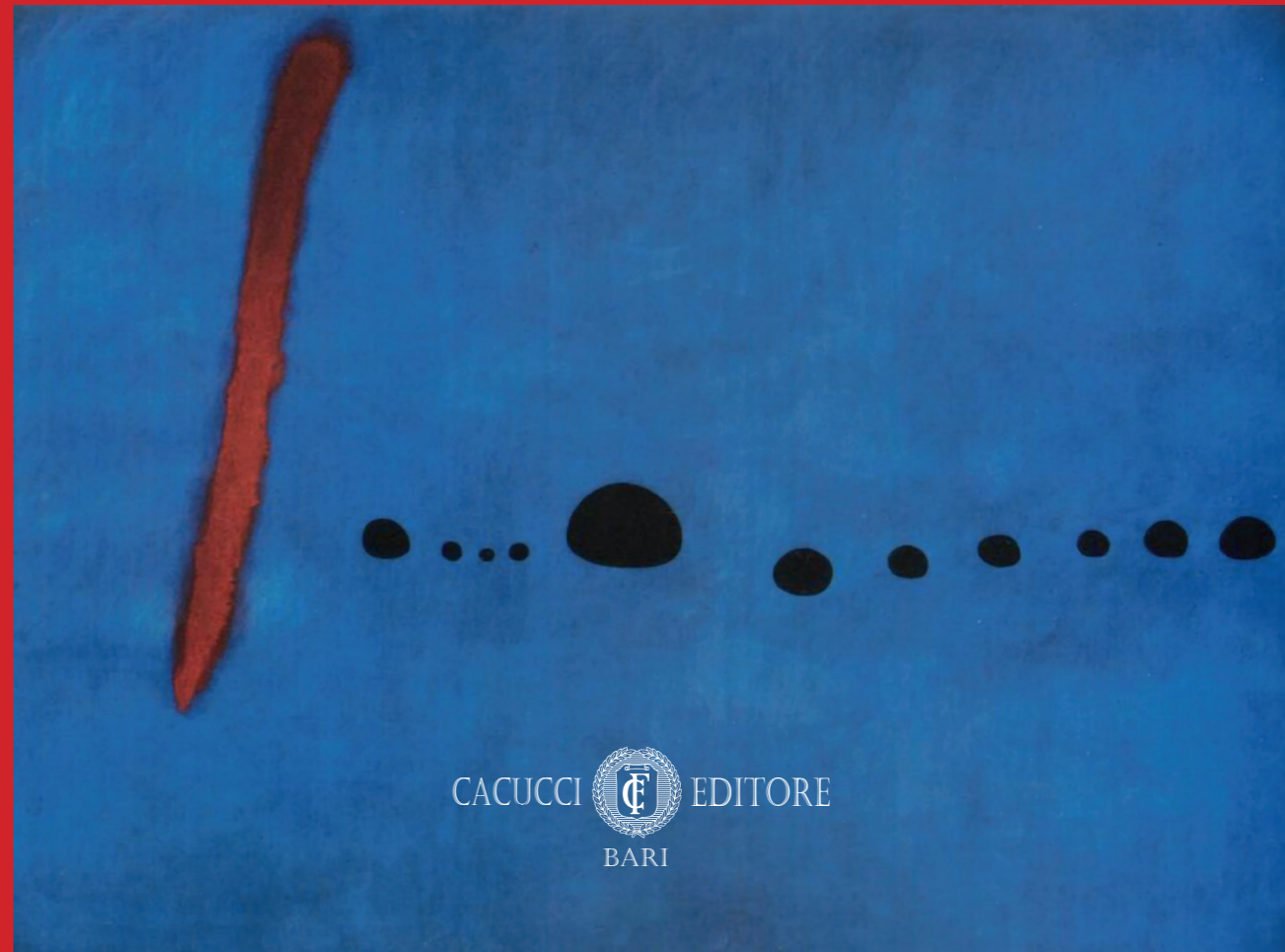
a cura di
Cristina ALESSI Marzia BARBERA Luciana GUAGLIANONE



IMPRESA, LAVORO E NON LAVORO NELLECONOMIA DIGITALE

a cura di
Cristina ALESSI Marzia BARBERA Luciana GUAGLIANONE

Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale



CACUCCI  EDITORE
BARI

Il presente volume è pubblicato con il contributo del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia

a cura di
Cristina ALESSI Marzia BARBERA Luciana GUAGLIANONE

Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale

CACUCCI  EDITORE
BARI

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

ISBN 978-88-99068-51-6

© 2019 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacuccieditore.it> e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

Indice

Introduzione. Temi per un dibattito multidisciplinare su lavoro ed economia digitale

MARZIA BARBERA GIUSEPPE BRONZINI BRUNO CARUSO

1. Le contraddizioni della rivoluzione digitale e la differenziazione del lavoro 1
2. Il lavoro nella *sharing economy* 3
3. Innovazione tecnologica e nuovi rischi: un futuro non prevedibile 5
4. Vecchi e nuovi dilemmi regolativi 8
5. I temi e i contributi del convegno 9

PARTE I

I riflessi della rivoluzione digitale sull'organizzazione, sulle condizioni di lavoro e sulle tecniche di regolazione

Diritto del lavoro e economia digitale

RICCARDO DEL PUNTA

1. Il metodo del dubbio 15
2. La grande paura 18
3. La grande speranza 20
4. I valori del diritto del lavoro 26

SEZIONE I

Tempo di lavoro e non lavoro nella *new economy***Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà**

VINCENZO BAVARO

- | | |
|---|----|
| 1. Questione preliminare. Prima i fatti, poi le norme | 31 |
| 2. L'economia digitale e l'equivoco sul diritto del lavoro "taylorfordista" | 37 |
| 3. La prestazione di lavoro digitale e il problema della fattispecie | 42 |
| 4. La prestazione di lavoro digitale e il problema del tempo-lavoro | 47 |
| 5. La prestazione di lavoro digitale e il problema della libertà | 50 |

Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista

MIRKO ALTIMARI

- | | |
|---|----|
| 1. Introduzione: il lavoro tra rivoluzione digitale ed esigenze di tutela | 57 |
| 2. Il diritto alla disconnessione nella <i>Loi Travail</i> | 60 |
| 3. La disconnessione <i>à l'italienne</i> | 63 |
| 4. Utilizzo della strumentazione digitale oltre l'orario di lavoro: tra disponibilità, reperibilità e attività preparatorie | 64 |
| 5. Quali tutele: tra "nuovo" ruolo dell'autonomia collettiva e riscoperta di "vecchie" norme | 68 |

Digitalizzazione e *work-life balance*: teoria e pratica del diritto di disconnessione

MATTEO AVOGARO PIERLUIGI PERRI

- | | |
|--|----|
| 1. La digitalizzazione cambia l'organizzazione del lavoro? Una prospettiva giuslavoristica e informatico-giuridica | 75 |
| 2. Il diritto di disconnessione è legge: il contesto normativo francese e italiano | 78 |
| 3. La disconnessione nelle buone prassi europee | 83 |
| 4. L'informatica come ausilio all'esercizio del diritto alla disconnessione | 84 |
| 5. Conclusioni | 87 |

Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale

CARLA SPINELLI

- | | |
|---|-----|
| 1. Premessa | 91 |
| 2. Tecnologie digitali e Industria 4.0 | 92 |
| 3. Ripensare l'organizzazione del lavoro: lo <i>smart working</i> | 95 |
| 4. Il lavoro agile nella legge n. 81/2017: questioni definitorie | 96 |
| 5. I rischi specifici da tecnologia e gli strumenti di tutela per il lavoratore agile | 98 |
| 6. Considerazioni conclusive | 104 |

Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata

ROSA DI MEO

- | | |
|---|-----|
| 1. Introduzione | 111 |
| 2. Il diritto alla disconnessione in Francia | 112 |
| 3. La disconnessione italiana nella l. 81/2017: un diritto? | 116 |
| 4. Le prime applicazioni della disconnessione | 121 |

SEZIONE II

Organizzazione del lavoro e poteri datoriali nella quarta rivoluzione industriale

Poteri datoriali, tecnologie digitali e *platform economy* tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali

MARIA DOLORES FERRARA

1. Dalla comprensione alla definizione dei fenomeni: questioni di qualificazione dei rapporti di lavoro o di configurazione dei poteri datoriali? 125
2. L'organizzazione condivisa nella *platform economy*: i problemi qualificatori 127
3. L'organizzazione condivisa e la disponibilità organizzativa del lavoratore: il lavoro agile e dintorni 134
4. Il prototipo della responsabilità dei lavoratori e il controllo datoriale 138
5. Caratteri del diritto del lavoro resiliente alle nuove tecnologie: prime considerazioni conclusive 142

Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali ed azione collettiva nell'economia digitale

ALESSANDRO BELLAVISTA

1. Premessa. Il lavoro nell'economia digitale 151
2. Alla ricerca delle tutele del lavoro nelle piattaforme 153
3. L'azione collettiva nello spazio digitale 157
4. Le tutele istituzionali e collettive 160

Il controllo 2.0 Il “controllo necessario” sulla prestazione del lavoratore

STEFANO IACOBUCCI

1. Organizzazione del lavoro e intelligenze artificiali dal punto di vista del controllo: introduzione e note di metodo 165
2. Lo scenario delle Intelligenze artificiali come campo d'indagine 166
3. Il difficile rapporto tra lavoratore e strumento 170
4. Il controllo necessario 179

Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza

ADRIANA TOPO

1. La reputazione del lavoratore nei mercati *peer to peer* 183
2. Il perché del problema “reputazionale” nel mercato digitale del lavoro 185
3. Controllo e valutazione: i profili del potere datoriale e la *peer to peer economy* 187
4. La reputazione del lavoratore nel mercato digitale e la sua valorizzazione 189
5. La portabilità del profilo reputazionale e il diritto del lavoratore all'identità professionale 191

I sistemi di *feedback* basati su *rating* e *reviews* tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate

ALESSANDRA INGRAO

1. Una scelta di metodo. L'indagine verticale sugli algoritmi reputazionali 193
2. La definizione del concetto di *Gig economy* 195

- | | | |
|----|---|-----|
| 3. | La condizione di asimmetria informativa che caratterizza le piattaforme della <i>Gig economy</i> | 196 |
| 4. | Informazione e fiducia: gli effetti positivi dell'uso di sistemi di <i>feedback</i> | 198 |
| 5. | Le piattaforme grazie alle infrastrutture di calcolo algoritmico controllano la prestazione. Quando il sistema di <i>feedback</i> contribuisce all'eterodirezione | 199 |
| 6. | Il lato oscuro delle infrastrutture di analisi e calcolo: l'affidabilità del giudizio rilasciato dalla clientela ed il pericolo di giudizi discriminatori | 203 |
| 7. | Il divieto di decisioni automatizzate: dalla Direttiva 95/46/CE al nuovo Regolamento 2016/679/UE | 204 |

SEZIONE III

Mercato del lavoro e capitale umano nella rivoluzione digitale

Welfare aziendale tra *Industry 4.0* e *smart working*: leve di *wellness*, partecipative, creative per la crescita della produttività cognitiva e del paese

LUCIANO PILOTTI

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Premessa: la triangolazione virtuosa tra produttività, creatività e benessere-felicità | 213 |
| 2. | Alcune note di contesto macro-micro, rilevanza di <i>industrial policy</i> e impatto dell' <i>Industry 4.0</i> "oltre" le diseguaglianze | 215 |
| 3. | Auto-organizzazione, Responsabilità tra <i>governance</i> del ciclo di vita e promozione delle <i>core competences</i> | 225 |
| 4. | I rapporti tra produttività e benessere: le interconnessioni tra salute individuale, di comunità e (inter)organizzativa nella centralità dei contesti ambientali | 229 |

5. Approccio eco-sistemico (o ecologico) tra produttività cognitiva, “potenziali di benessere” e qualità dei profitti	232
6. Sui rapporti uomo-macchina, comunità di saperi e competenze: dalla scomposizione fordista alla ricomposizione digitale verso <i>smart working</i> e <i>smart organization</i> ?	238
7. Conclusioni	247

La polarizzazione del lavoro nell’era digitale: un’analisi empirica del caso italiano

FRANCESCA SGOBBI

1. Introduzione	251
2. Lavoro e tecnologia: una relazione di complementarità o di sostituibilità?	254
3. Natura dei compiti e ICT	258
4. Fonti informative e ipotesi di ricerca	263
5. Risultati dell’analisi empirica	266
6. Conclusioni	273

Industria 4.0: posti di lavoro, occupazioni e competenze in evoluzione

PAOLA FANTINI MARTA PINZONE MARCO TAISCH

1. Introduzione	279
2. Gli scenari di Industria 4.0	280
3. Verso posti di lavoro antropocentrici abilitati dalle tecnologie 4.0	282
4. Occupazioni e competenze nella prospettiva di Industria 4.0	284
5. Prospettive future: alcune riflessioni e questioni aperte	284

Industria 4.0 è già qui: il caso Eurovetro (analisi tecnologica, economica, lavoristica e sindacale di un caso aziendale)

LUCIO IMBERTI, FRANCESCO ONORI, PAOLA PARRAVICINI

- | | |
|---|-----|
| 1. I riflessi di Industria 4.0 su lavoro e sindacato alla prova dei fatti: analisi empirica ed interdisciplinare di un caso aziendale | 289 |
| 2. L'utilizzo del cullet nella produzione del vetro: le motivazioni economiche ed ecologiche | 290 |
| 3. L'analisi economica del mercato di riferimento | 296 |
| 4. L'evoluzione del lavoro in Eurovetro attraverso gli accordi sindacali | 300 |
| 5. Industria 4.0, lavoro e sindacato: una storia ancora da scrivere | 307 |

SEZIONE IV

Tutela dai rischi, tutela della persona e *work-life balance*

Vecchi e nuovi rischi dei lavoratori dell'economia digitale

PIERA LOI

- | | |
|---|-----|
| 1. Nuove istanze regolative dell'economia digitale e teoria del rischio | 313 |
| 2. Il lavoro nell'economia digitale tra autonomia e subordinazione: le difficoltà della giurisprudenza e della dottrina | 316 |
| 3. Teoria del rischio e economia digitale | 318 |
| 4. Il rischio della retribuzione dei lavoratori delle piattaforme | 321 |

Gli effetti della *digital e sharing economy* sul rapporto di lavoro

FRANCISCA M. FERRANDO GARCÌA – ELENA SIGNORINI

- | | |
|---|-----|
| 1. La tecnologia e l'evoluzione del mondo del lavoro | 329 |
| 2. La risposta del mercato: rendere visibile il lavoro invisibile | 331 |
| 3. Il lavoro nei nuovi territori competitivi | 334 |
| 4. Sulla natura giuridica della prestazione di servizi per la piattaforma collaborativa. Sulla natura subordinata del rapporto. La prospettiva spagnola | 336 |
| 5. Attività autonoma attraverso piattaforme collaborative. La protezione dei lavoratori e la sicurezza sociale in Spagna | 339 |
| 6. La tutela collettiva di coloro che operano su piattaforme collaborative | 341 |
| 7. Conclusioni | 343 |

Autonomia subordinata e *work-life blending* nell'era della *on demand economy*

MARIAGRAZIA MILITELLO

- | | |
|---|-----|
| 1. Premessa. La tassonomia del lavoro nell'era della <i>on demand economy</i> | 349 |
| 2. Il <i>work life blending</i> : trappola o risorsa? | 355 |
| 3. Conclusioni. La mancata conciliazione come chiave di lettura del lavoro <i>on demand</i> . Tra tempi di lavoro e discriminazione | 363 |

Il Lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva

FRANCESCA MALZANI

- | | |
|--|-----|
| 1. Il dissolvimento dell'ambiente di lavoro | 369 |
| 2. <i>Smart working</i> e qualità del lavoro | 372 |
| 3. Vecchi e nuovi rischi per la salute | 374 |

- | | |
|---|-----|
| 4. Il luogo di lavoro come spazio sociale | 378 |
| 5. Agile e ragionevole? | 382 |

Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul *web*: una regolazione unitaria è possibile?

ANNA ROTA

- | | |
|--|-----|
| 1. Protagonisti e problematiche della rivoluzione digitale.
Implicazioni per la salute e sicurezza del lavoratore | 387 |
| 2. Sull'adeguatezza della normativa prevenzionistica rispetto al
lavoro on line: profili critici sull'ordinamento italiano | 390 |
| 3. Una rilettura del quadro regolativo coerente con la vocazione
universalistica della tutela anti-infortunistica ed i più recenti
indirizzi europei | 396 |
| 4. Proposte ulteriori, a partire dal lavoro accessorio | 400 |

PARTE II

La sharing economy

Economia digitale e qualificazione dei rapporti di lavoro

ADALBERTO PERULLI

- | | |
|---|-----|
| 1. Premessa | 409 |
| 2. Le diverse narrazioni del fenomeno | 411 |
| 3. Quale diritto del lavoro per i lavoratori delle piattaforme? | 414 |
| 4. Le piattaforme come datori di lavoro: ipotesi e limiti
dell'approccio funzionalistico | 421 |
| 5. L'agenda europea sull'economia collaborativa e la prospettiva
comparata | 426 |
| 6. Il lavoro autonomo economicamente dipendente e le
piattaforme: una soluzione regolativa in espansione | 430 |

Verso nuove forme di *governance* del mercato del lavoro: le piattaforme digitali come istituzioni e il ruolo della reputazione

DI IVANA PAIS

- | | |
|---|-----|
| 1. Fiducia e reputazione nelle piattaforme digitali | 441 |
| 2. Opportunità e rischi della valutazione tra pari | 444 |
| 3. Il ruolo della piattaforma come intermediario | 449 |
| 4. Osservazioni conclusive | 451 |

SEZIONE I

Lavoro digitale e regolazione nazionale e transnazionale

Il *nomos* senza terra Economia digitale, legge applicabile e tutela del lavoratore

MICAELA VITALETTI

- | | |
|--|-----|
| 1. Considerazioni preliminari | 461 |
| 2. Lo scenario globale | 463 |
| 3. La dimensione europea | 464 |
| 4. « <i>Through the looking glass</i> »: il 'lavoro' nelle piattaforme on-line come problema (preliminare) definitorio | 468 |
| 5. Legge applicabile o regolamentazione globale? | 473 |

Il lavoro nella *sharing economy* tra qualificazione del rapporto, dimensione transnazionale e relazioni industriali

MARCO TUFO

- | | |
|---|-----|
| 1. Il "lavoro" su piattaforma è lavoro? | 479 |
| 2. Alla ricerca della subordinazione nella <i>sharing economy</i> | 483 |
| 3. La dimensione transnazionale della <i>sharing economy</i> | 488 |
| 4. Verso un sindacato 2.0? | 491 |

Economia Digitale E Lavoro *On Demand* Tra Scenari Futuristici E Fughe All'indietro

VERONICA PAPA

- | | |
|--|-----|
| Premessa | 499 |
| 1. <i>L'employment test</i> alla prova del capitalismo delle piattaforme: una prospettiva comparata | 501 |
| 2. Canoni giudiziari di imputazione delle tutele e persistente (in) adeguatezza del modello dicotomico: riflessioni sull'ordinamento interno | 508 |
| 3. Conclusioni | 512 |

Il contratto telematico per prestazioni di lavoro occasionale

ANNAMARIA DONINI

- | | |
|---|-----|
| 1. L'innovazione giuridica nell'economia delle piattaforme | 519 |
| 2. <i>Crowdworking</i> e contrattazione telematica per condizioni generali di contratto | 520 |
| 3. Contratti per micro-prestazioni autonome occasionali | 523 |
| 4. I modelli giuridici affini | 524 |
| 5. Il superamento della discontinuità come condizione per accedere alle tutele | 527 |

SEZIONE II

Rappresentanza, azione collettiva e partecipazione nella *sharing economy*

Il necessario riconoscimento dei diritti sindacali ai lavoratori dell'economia digitale

SILVIA BORELLI JUANA MARÍA SERRANO GARCÍA

1. Introduzione	537
2. I fattorini di Deliveroo	539
3. I lavoratori nei centri di <i>co-working</i>	542
4. I diritti sindacali dei lavoratori “senza aggettivi” nella normativa Oil, nella Cse e nella Cedu	544
5. I lavoratori della <i>gig economy</i> nel diritto dell’Unione europea	547
6. L’ambito di applicazione e il contenuto della libertà sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva nel diritto Ue	548
7. Diritto Ue della concorrenza vs. diritto alla contrattazione collettiva	549
8. E lo sciopero?	552
9. Conclusioni	553

Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale

MICHELE FORLIVESI

1. Lavoro digitale e interessi collettivi sul web	557
2. I limiti all’azione collettiva dei lavoratori autonomi posti dalla giurisprudenza europea	559
3. Una possibile soluzione interpretativa: contrattazione collettiva e diritto di sciopero come strumenti di garanzia ed effettività dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole	564
4. Quale organizzazione per i lavoratori digitali?	567

Appunti sulla rappresentanza sindacale dei *contingent workers*

STEFANO BINI

1. Premessa	575
2. Una nuova rivoluzione tecnologica e il suo impatto sul rapporto di lavoro (brevi cenni)	576
3. Un nuovo paradigma per il Diritto del lavoro: il <i>contingent work</i>	578
4. Lavoro “non-standard” e problemi per la rappresentanza: quale ruolo per il sindacato?	580
5. La teoria dell’interesse collettivo come punto di partenza e l’esperienza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori atipici (NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL)	583
6. Il sindacato 4.0, tra <i>lobbying</i> , social media ed erogazione di servizi	586
7. Osservazioni conclusive	589

Alone in the crowd? La rappresentanza e l’azione collettiva ai tempi della *sharing economy*

GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA

1. Il selvaggio west digitale	593
2. Le modalità di aggregazione degli interessi dei lavoratori delle piattaforme	595
3. La diversificazione delle attività e delle funzioni della rappresentanza	600
4. Con o oltre il sindacato tradizionale?	605
5. Osservazioni conclusive	608

Una normativa europea marco de derechos básicos para todas las formas de empleo: el diálogo social como herramienta imprescindible de diagnóstico y propuesta

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ

1. De nuevo la “apuesta” de la Unión Europea por el diálogo social 613
2. Los cambios digitales y tecnológicos: nuevos espacios de regulación laboral 619
3. Pasos avanzados: la sensibilidad de los interlocutores sociales al impacto de la digitalización 625

Industria 4.0 e modello partecipativo: spunti per una prima riflessione

LUCIANA GUAGLIANONE

1. Industria 4.0: delimitazione del tema 631
2. Dialogo sociale europeo e industria 4.0: quale è il modello che si propone? 633
3. Dialogo sociale v. dialogo civile? 634
4. Dialogo sociale; chi sono gli interlocutori. Focus sull'Italia 636
5. Industria 4.0 e partecipazione: il modello nazionale 638
6. Conclusioni 641

SEZIONE III

Oltre la questione qualificazione?**Il nodo gordiano della qualificazione giuridica dei lavoratori della *new-economy* e delle garanzie di protezione sociale**

MARIALAURA BIRGILLITO

1. Premesse dell'analisi	647
2. Autonomia della volontà o rapporti di dominazione	649
3. Analisi della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei lavoratori della nuova economia. Il caso Uber come esempio di scuola	651
4. L'esercizio del potere estintivo del rapporto. La disattivazione dell'account (alias il licenziamento del lavoratore)	652
5. Discriminazioni dei lavoratori del web per ragioni sindacali	655
6. Considerazioni finali e dibattiti aperti	657

Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore *on-demand*

GIULIO CENTAMORE LUCA RATTI

1. Introduzione	663
2. Tassonomia: rilevanza economica e incidenza sul mercato del lavoro della rivoluzione digitale (in particolare: «lavoro <i>via app</i> »)	665
3. Oltre il dilemma qualificatorio: la prospettiva del lavoro autonomo	667
4. Lavoro <i>via app</i> e discriminazioni: inventario di questioni	670
5. Le risposte del diritto antidiscriminatorio	673
6. Osservazioni conclusive	678

Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE

CRISTINA ALESSI

1. Nuovi lavori e discriminazioni antiche 683
2. I possibili rimedi offerti dal diritto antidiscriminatorio dell'UE 686

Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della *gig-economy* italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto

GIONATA CAVALLINI

1. Introduzione: oggetto, finalità e metodo della ricerca 699
2. Le principali piattaforme della *gig economy* italiana: caratteristiche generali e misura dei compensi 701
3. La contrattualistica delle piattaforme di *food delivery* 705
4. Le concrete modalità di esecuzione del rapporto 711
5. Brevi riflessioni giuridiche conclusive, *de iure condito* e *de iure condendo* 714

Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici

ROSA CASILLO

1. Il fenomeno 725
2. La fattispecie 726
3. La qualificazione 729
4. I rischi specifici e i rimedi: il diritto alla disconnessione 734

Subordinazione e codatorialità nell'impresa digitale complessa

SIMONE AURIEMMA

- | | |
|---|-----|
| 1. Impresa, lavoro e datore di lavoro a geometria (e a interpretazione) variabile | 741 |
| 2. Una lettura in chiave evolutiva della subordinazione imposta dalla “uberizzazione” dell'economia | 742 |
| 3. Una lettura in chiave evolutiva della figura datoriale imposta dalla “uberizzazione” dell'economia: la concezione plurifunzionale del datore di lavoro (critica) | 748 |
| 4. Nell'epoca dell'economia digitale, le tradizionali figure del lavoratore subordinato e del datore (o dei codatori) di lavoro possono reggere ancora | 755 |

PARTE III

Lavoro e non lavoro nell'economia digitale

La protezione sociale e il lavoro che manca

SIMONETTA RENGA

- | | |
|--|-----|
| 1. La resilienza del Welfare State | 763 |
| 2. Tutele nel rapporto versus protezione sociale | 765 |
| 3. Quale protezione sociale? | 767 |

SEZIONE I

Il dibattito su reddito minimo, salario minimo e altre forme di sostegno al reddito

Lo *ius existentiae* tra reddito minimo e reddito di base. Il dibattito su garanzie e innovazione tecnologica

GIUSEPPE BRONZINI

- | | |
|--|-----|
| 1. Premessa | 775 |
| 2. La tensione “culturale” verso un reddito di base | 778 |
| 3. Le sfide regolative per il garantismo sociale: dalla robotica alla <i>Digital economy</i> | 782 |
| 4. La <i>digital economy</i> tra tensioni ri-regolative e neo-conservative | 785 |
| 5. Verso soluzioni intermedie di garanzia dei “minimi vitali”? | 788 |

Il reddito di base dal post-fordismo all’economia digitale. Per un dibattito costituzionalistico e giuslavoristico

GIUSEPPE ALLEGRI

- | | |
|--|-----|
| 1. In ricordo di André Gorz: al di là della società salariale? | 793 |
| 2. Per un nuovo garantismo sociale: il reddito di base come “solidarietà riflessiva” e “politica generativa” nell’era digitale | 795 |
| 3. Per l’emersione di un nuovo costituzionalismo sociale e di un nuovo giuslavorismo garantista | 798 |
| 4. Il reddito di base nella questione sociale europea | 800 |

Reddito di base: principali questioni per costruire una proposta

ELENA MONTICELLI

1.	Introduzione	809
2.	Una risposta all'automazione dei processi produttivi: redistribuire lavoro e reddito	812
3.	Come cambia la protezione sociale nel contesto del reddito di base	814
4.	Reddito di base ed <i>High Skilled Jobs</i>	816
5.	Reddito di Base ed Unione Europea	817
6.	Conclusioni	820

Condizionalità e “merito” nel sistema di sicurezza sociale italiano

FABIO RAVELLI

1.	La condizionalità come problema di giustizia distributiva	825
2.	Il “merito” come criterio allocativo: problemi definitivi	828
3.	Segue: “ <i>merit</i> ” o “ <i>desert</i> ”?	828
4.	Il fondamento teorico della condizionalità: sul piano etico-politico	830
5.	Segue: sul piano giuridico	832
6.	La condizionalità nel <i>Jobs Act</i> : alcuni nodi critici	836

Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella *sharing economy*

GIULIA MARCHI

1.	Introduzione	843
2.	Il dibattito sull'introduzione di tutele minime per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti	844
3.	Sull'applicabilità dell'art. 36 Cost. ai lavoratori autonomi	848

4. Un salario minimo per i lavoratori autonomi e i *crowdworkers*.
Problemi e proposte 851
5. Conclusioni 854

SEZIONE II

Le politiche per l'occupazione e la disoccupazione tecnologica

Le nuove politiche attive del lavoro: qualifiche e competenze per l'economia digitale

ADELE BIANCO

1. Introduzione 861
2. Economia digitale e occupazione 863
3. Le competenze digitali 867
4. Misure e interventi per promuovere il lavoro digitale 871
5. Focus sull'Italia 873
5. Conclusione 876

La sfida della certificazione delle competenze nella rivoluzione digitale

GINA ROSAMARÌ SIMONCINI

1. Introduzione: le problematiche connesse alla diffusione della tecnologia 883
2. Il rinnovato mercato del lavoro: analisi dei principali aspetti 886
3. La rivoluzione digitale: gli effetti sull'occupazione. Interrogativi sulle conseguenze delle nuove modalità di lavoro 888
4. La certificazione delle competenze nell'era digitale 893
5. Riflessioni 896

El derecho a la formación en el ordenamiento europeo: panorámica de un elemento esencial de la política social

MANUEL GARCÍA MUÑOZ, FÉLIX SALVADOR PÉREZ

- | | |
|---|-----|
| 1. Introducción | 901 |
| 2. El derecho a la formación en el ordenamiento jurídico de la unión europea | 903 |
| 3. Derecho derivado | 908 |
| 4. El derecho a la formación como elemento esencial de la política social europea | 917 |

Il non lavoro nell'economia digitale: quali tutele per l'occupazione?

MILENA IMPICCIATORE

- | | |
|--|-----|
| 1. Il mercato del lavoro al tempo della "quarta rivoluzione industriale" | 925 |
| 2. Il non lavoro nell'economia digitale: la disoccupazione "tecnologica" | 926 |
| 3. Formazione e politiche del lavoro: come affrontare il cambiamento | 928 |
| 4. Lavoro 4.0: riflessioni | 931 |

SEZIONE III

Il welfare dell'economia digitale

Reparto de la riqueza y trabajo en la era de la robotización

SONIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

- | | |
|---|-----|
| 1. Introducción | 937 |
| 2. La propuesta europea para el reparto de la riqueza ante la inteligencia artificial | 938 |

3. La posible situación futura del mundo del trabajo	940
4. Una posible propuesta frente a una sociedad con baja intensidad de trabajo	941
5. La financiación de una renta mínima de ciudadanía	943
6. Conclusiones	945

La proposta italiana di un sussidio europeo contro la disoccupazione: un utile stabilizzatore sociale nell'economia digitale?

VALENTINA ANIBALLI – SIMONE CAPONETTI

1. Ecosistemi digitali e rischio di disoccupazione: alcune note introduttive	947
2. La proposta italiana di un fondo europeo contro la disoccupazione	949
3. La fattibilità della proposta italiana nel contesto europeo: cenni preliminari e base giuridica di partenza	952
4. Le basi giuridiche complementari	953
5. La natura dell'EUBS nel quadro europeo	956
6. Il problema della sostenibilità economico-finanziaria	959
7. La gestione per il funzionamento del fondo: agenzia autonoma o fondo (non strutturale) di riassicurazione?	960
8. Difficoltà applicative e platea dei beneficiari	963
9. Rapporto tra EUBS e trattamenti nazionali di disoccupazione	966

Il contrasto della debolezza sociale oggi

STEFANIA BUOSO

1. Disintermediazione e solidarietà	973
2. Il sindacato, attore o spettatore della solidarietà?	975
3. La valenza integrativa del secondo welfare	978
4. Andare oltre il contesto	984

Assistenza e retribuzione per un nuovo welfare al tempo dell'economia digitale

BARBARA CAPONETTI

1. Prime considerazioni di contesto: gli effetti della digitalizzazione sui sistemi di protezioni sociale	989
2. La crisi dell'effettività delle tutele sociali di fronte allo sgretolamento del diritto del lavoro	991
3. Le carenze strutturali del sistema di protezione durante le transizioni lavorative: verso il rinnovamento delle politiche attive e il potenziamento del principio di condizionalità	995
4. Il tormentato percorso del reddito minimo in Italia	998
5. Ripensando il welfare: perché non integrare assistenza e lavoro?	1001

Conclusioni

DI TIZIANO TREU

1. Interrogativi sulla regolazione del lavoro e sulla sicurezza sociale	1007
2. Le politiche sociali ed economiche per lo sviluppo sostenibile	1009
3. L'approccio rimediale della giurisprudenza USA ai nuovi lavori	1010
4. Superamento delle categorie classificatorie e dei relativi statuti disciplinari: segnali del nostro ordinamento	1011
5. Un ruolo di supplenza dei giudici?	1012
6. La sicurezza sociale alla prova delle trasformazioni del lavoro e dell'economia	1014
7. Le distorsioni negli ammortizzatori sociali e i tentativi di razionalizzazione	1015
8. La pressione della crisi e le misure di contrasto alla povertà	1016
9. Previdenza pensionistica: correzioni al metodo contributivo	1017
10. Piste di ricerca	1019
Gli Autori	1025

Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE

CRISTINA ALESSI

SOMMARIO: 1. Nuovi lavori e discriminazioni antiche. – 2. I possibili rimedi offerti dal diritto antidiscriminatorio dell'UE. - 2.1. L'applicabilità delle direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54 al lavoro prestato tramite piattaforma. La questione della qualificazione del rapporto di lavoro. - 2.2. L'applicabilità della direttiva 2010/41/UE in materia di lavoro autonomo

1. *Nuovi lavori e discriminazioni antiche*

La crescita delle nuove modalità di lavoro tramite piattaforma ha posto problemi in parte inediti al diritto del lavoro. Il dibattito che si è innescato, in Italia come nel resto del mondo, riguarda anzitutto la qualificazione dei rapporti di lavoro e, in secondo luogo, le tutele applicabili ai lavoratori che svolgono la propria attività attraverso il *web*.

Occorre dire subito che le questioni sul campo sono parzialmente diverse a seconda delle modalità con le quali la prestazione lavorativa viene resa: quando si parla di lavoro nell'economia digitale, infatti, occorre chiarire preliminarmente a quali fattispecie si fa riferimento, se ai lavori che si svolgono interamente via *web*, come avviene per numerose piattaforme online (Amazon Mechanical Turk, ad esempio), oppure alle attività prestate nel mondo reale, per le quali la piattaforma costituisce lo strumento di gestione delle medesime attività (come avviene per Uber, Foodora, Deliveroo, Glovo etc.)¹. Si vedrà in seguito che con riguardo alle questioni poste dal diritto antidiscriminatorio, in verità, non si registrano sostanziali differenze, dal momento che le discriminazioni avvengono spesso attraverso

¹ De Stefano, 2017.

l'uso di algoritmi che selezionano i lavoratori cui affidare i servizi richiesti dai committenti. Sul punto si tornerà più avanti.

In ogni caso, il lavoro tramite piattaforma ha riproposto un dibattito che si rinnova ogni volta che le nuove tecnologie sembrano rivoluzionare l'organizzazione del lavoro "tradizionale"; ci si domanda, in altre parole, se la tecnologia soppianderà il lavoro umano, se comporterà la scomparsa di numerose figure professionali o se, invece, si tratterà dell'ennesimo grido d'allarme destinato a spegnersi una volta accertato che, come dimostrano alcuni studi, le dimensioni del fenomeno sono tutto sommato contenute² oppure che, come sostiene parte della dottrina, non c'è nulla di nuovo sotto il sole (Prassl 2018).

Quel che è certo, però, è che il lavoro tramite piattaforma rende ineludibile discutere dei nuovi confini del diritto del lavoro. L'emersione di nuove figure professionali che si collocano a metà strada tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo, o addirittura nell'ambito del lavoro autonomo *tout court*, ma che richiedono tutele paragonabili a quelle offerte dal diritto del lavoro, rende in qualche misura obsoleti i classici criteri di distinzione tra lavoro autonomo e subordinato e la differenziazione delle tutele. La questione della qualificazione resta, è vero, al centro del dibattito (non solo in Italia) ma appare - soprattutto nelle pronunce dei giudici - impostata nei termini tradizionali, quelli cioè che vanno alla ricerca, per l'applicazione della normativa di tutela, degli indici della subordinazione. Oggi il dibattito dottrinale, invece, si incentra sui criteri attraverso i quali riconoscere un *set* di tutele ai lavoratori dell'economia digitale (ma non solo), se sulla base della posizione di dipendenza economica³, nella prospettiva del rischio⁴ oppure in ragione degli effettivi bisogni di tutela espressi dai lavoratori⁵.

Anche questa impostazione non è del tutto nuova. La crescita del lavoro autonomo non imprenditoriale di questi ultimi anni ha dimostrato che non sempre l'assenza di subordinazione in senso tecnico è sinonimo di redditi elevati e di scarso bisogno di protezione sociale; al contrario, sulla scena variegata del lavoro autonomo si è manifestata la presenza di un nutrito gruppo di nuovi poveri che lavorano, anche molto, ma non arrivano a un livello di reddito sufficiente per le esigenze di vita, e che bussano alla porta dei sistemi nazionali di protezione sociale e di diritto del lavoro⁶. Tra i c.d. *working poors* rientrano ormai anche buona parte dei lavoratori della *gig economy*, come dimostrano le ricerche più recenti⁷; non a caso, le rivendicazioni principali riguardano la corresponsione di una paga minima, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma dell'attività svolta.

² Huws, Spencer, Syrdal, Holts, 2018.

³ Perulli, in q. Volume.

⁴ Loi, in q. Volume.

⁵ Treu, 2017.

⁶ Hernández, Bejarano, 2017.

⁷ Aloisi, 2016.

La prospettiva offerta del diritto antidiscriminatorio può essere utile per comprendere in che modo le tutele tradizionali si pongono di fronte alle sfide aperte dalle nuove forme di lavoro indotte dall'economia digitale. Si tratta di un punto di vista interessante, anche perché la tutela antidiscriminatoria impone di verificare la rispondenza ai principi di parità degli stessi meccanismi di selezione dei lavoratori e delle decisioni della piattaforma, espresse attraverso algoritmi apparentemente immuni da pregiudizi e stereotipi che spesso indirizzano le scelte dei datori di lavoro in carne e ossa.

Uno dei principali vantaggi che inizialmente sono stati riconnessi al lavoro tramite piattaforma è stata proprio la possibile minore incidenza delle discriminazioni, per esempio, nella selezione dei lavoratori cui affidare le attività richieste dai committenti: il fatto che spesso la scelta venga operata attraverso meccanismi di selezione automatizzati, sulla base di algoritmi, avrebbe dovuto impedire il verificarsi di scelte basate su criteri discriminatori, come il sesso, la razza, l'età, la religione, l'orientamento sessuale etc. I gestori dei siti, poi, avrebbero dovuto garantire l'anonimato e la protezione dei dati sensibili.

Le cose, tuttavia, sono andate molto diversamente. In primo luogo, molti siti in cui si incontrano domanda e offerta di lavoro *online* offrono, per ciascun lavoratore, una scheda analitica in cui sono indicate, oltre alle competenze possedute, dati come il sesso e l'età; in alcuni casi è presente anche una fotografia dalla quale si possono ricavare questi dati, oltre ad altri correlati, ad esempio, all'origine etnica e alla religione⁸ (si pensi al caso delle donne con il velo). In ogni caso, anche là dove il sito riporti solo il nome dell'offerente, vi è la possibilità di risalire al sesso, alla razza, all'origine geografica etc.⁹

Gli studi effettuati sulle prestazioni di servizi *on line* hanno dimostrato, in secondo luogo, che nel mercato del lavoro digitale si riproducono esattamente gli atteggiamenti discriminatori che si riscontrano nei lavori "tradizionali", con riguardo a tutti i fattori di discriminazione¹⁰. Le discriminazioni si verificano attraverso gli stessi algoritmi utilizzati per selezionare i destinatari delle offerte di lavoro, dal momento che i programmi scelgono le offerte più convenienti con criteri che puntualmente si fondano su caratteristiche tipiche di un modello *standard* di lavoratore¹¹, come la disponibilità di tempo libero e la velocità di esecuzione dell'attività richiesta, ad esempio. Inoltre, discriminazioni si riscontrano anche nei livelli dei compensi percepiti dai lavoratori del *web*: statisticamente, infatti, le donne hanno redditi più bassi degli uomini, così come i lavoratori di colore rispetto ai bianchi¹². L'idea per la quale gli algoritmi

⁸ È questo il caso, tra gli altri, di Upwork (www.upwork.com) e di Taskrabbit (www.taskrabbit.com).

⁹ Kulmann, 2018, 6 ss.

¹⁰ Barzily, Ben-David, 2017; Leong, Belzer, 2017; Galperin, Greppi, 2017.

¹¹ Hacker, 2018.

¹² Barzily, Ben-David, 2017, 408 ss.; Leong, Belzer, 2017.

usati dalle piattaforme sarebbero “liberi da pregiudizi inconsci” è dunque del tutto errata¹³.

Lo scopo di questo lavoro è di verificare quali rimedi offra la normativa antidiscriminatoria europea alle questioni appena illustrate; l'analisi riguarderà, in primo luogo, l'applicabilità delle direttive in materia di discriminazioni sulla base del sesso e degli altri fattori vietati al lavoro tramite piattaforma.

2. *I possibili rimedi offerti dal diritto antidiscriminatorio dell'UE.*

2.1. *L'applicabilità delle direttive 2000/43, 2000/78 e 2006/54 al lavoro prestato tramite piattaforma. La questione della qualificazione del rapporto di lavoro.*

Quando si discute dell'applicazione delle direttive europee in materia di discriminazioni generalmente il primo problema che ci si pone riguarda la necessaria preliminare qualificazione dell'attività lavorativa come subordinata. A parte la direttiva 2000/43/CE, infatti, il cui campo di applicazione è esteso all'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura, le direttive 2000/78 e 2006/54 sembrano applicabili esclusivamente ai lavoratori subordinati. La direttiva 2004/113/CE, che riguarda specificamente le discriminazioni nell'accesso a beni e servizi, esclude dal proprio ambito di applicazione le questioni riguardanti l'impiego e l'occupazione e le attività di lavoro autonomo, ma solo se “sono contemplate dai vigenti strumenti giuridici”.

In verità, come si è accennato, parte della dottrina sembra oggi ritenere, specie con riguardo al lavoro tramite piattaforma, che l'applicazione delle tutele lavoristiche debba prescindere dalla qualificazione come lavoratori subordinati, contestando la rigida classificazione dei lavoratori in autonomi e subordinati¹⁴. La distinzione, insomma, sembra diventare più evanescente, così come i criteri tradizionalmente utilizzati dalla giurisprudenza, sempre meno adattabili alle nuove modalità di lavoro veicolate dal *web*; in questa prospettiva, dunque, spetterebbe ai giudici “ricercare soluzioni che rispondano meglio ai caratteri diversificati delle prestazioni e ai bisogni di tutela delle persone coinvolte”¹⁵. Anche l'applicazione del diritto antidiscriminatorio ai lavoratori *on demand* dovrebbe prescindere, secondo alcuni, dalla qualificazione del rapporto di lavoro¹⁶.

Con riguardo alle direttive appena citate, in verità, si può ritenere che la tutela da esse riconosciuta prescinda, almeno in parte, dalla qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato. La direttiva 2000/78/CE,

¹³ Kulmann, 2018, 7.

¹⁴ Dubal, 2017.

¹⁵ Treu, 2017.

¹⁶ Ratti, Centamore, in q. Volume.

ad esempio, prevede che le sue previsioni debbano trovare applicazione “alle condizioni di accesso all’occupazione e al lavoro, *sia dipendente che autonomo*, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività” (art. 3, c. 1, lett. a)¹⁷. La stessa dizione è contenuta nell’art. 3 della dir. 2000/43/CE. La dir. 2006/54/CE, invece, non fa riferimento alla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, ma non c’è ragione per ritenere che abbia il medesimo campo di applicazione, almeno per quanto riguarda l’accesso al lavoro e all’occupazione. Sarebbe infatti contraddittorio ritenere che la direttiva “madre” in materia di discriminazioni abbia un campo di applicazione meno ampio di quello delle direttive “particolari” appena citate. Nella legislazione italiana, peraltro, il divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro contenuto nell’art. 27 del Codice delle Pari Opportunità (d. lgs. n. 198/2006) si riferisce all’attività svolta in forma subordinata o autonoma.

Questa considerazione dovrebbe già ritenersi sufficiente per contrastare le discriminazioni che vengono operate nella selezione dei destinatari delle offerte di lavoro attraverso gli algoritmi utilizzati dalle piattaforme, nonché quelle che vengono attuate attraverso l’esclusione dalle stesse piattaforme dei lavoratori, attraverso l’applicazione di criteri discriminatori¹⁸. Lungi dal dimostrarsi meccanismi “neutri”, gli algoritmi invece non sono esenti da “l’influenza di caratteristiche ascritte o acquisite – anche quando non formalizzate – nella costruzione” dei sistemi di valutazione dai quali dipendono l’assegnazione dei *tasks* o, addirittura, l’esclusione dalla piattaforma¹⁹. Come è stato esattamente sottolineato, “there is always a conscious (human) decision that feeds into the algorithm and the data model the algorithm will use to solve a particular problem”²⁰. Ricerche condotte oltreoceano, ad esempio, hanno dimostrato che gli autisti UBER di colore ricevono, in media, valutazioni più basse e, di conseguenza, hanno minori possibilità di accedere alle richieste di trasporto, pur garantendo la stessa qualità del servizio²¹.

La questione diviene allora quella di stabilire chi debba ritenersi responsabile delle discriminazioni perpetrate nell’accesso al lavoro attraverso le piattaforme e quali rimedi potrebbero essere utilizzati per contrastarle.

Quanto al primo problema, non sembrano esserci grossi dubbi sul fatto che responsabili della condotta discriminatoria debbano essere considerati i gestori delle piattaforme; benché i principali fornitori di servizi via *web* pongano particolare cura nel presentarsi come semplici intermediari, che si limiterebbero cioè a mettere in contatto domanda e offerta di lavoro, la realtà è molto

¹⁷ Ratti, Centamore, in q. Volume.

¹⁸ Anche l’esclusione dalla piattaforma, infatti, deve considerarsi un ostacolo all’accesso al lavoro (subordinato o autonomo) ai sensi delle direttive in materia.

¹⁹ Pais, 2018.

²⁰ Kulmann, 2018, 6.

²¹ Leong, Belzer, 2017.

diversa. La Corte di giustizia UE al contrario ha precisato, recentemente, che UBER non può considerarsi un intermediario, esercitando invece un vero e proprio servizio di trasporto²². E sebbene la soluzione adottata dalla Corte lasci impregiudicata la risposta alla domanda se i taxisti Uber debbano considerarsi lavoratori subordinati o autonomi, come precisato nelle conclusioni dell'avvocato generale²³, si può ritenere che la responsabilità per le decisioni assunte nell'organizzazione dell'attività di trasporto debba ricadere sul gestore. Anche nell'ipotesi in cui l'attività del gestore fosse realmente di mera intermediazione, come avviene per le piattaforme in cui i lavoratori e i committenti sono liberi di determinare condizioni e modalità dello scambio, la responsabilità dei gestori non verrebbe meno, alla luce delle direttive europee di cui si discute in queste pagine. L'attività di intermediazione, infatti, consiste proprio nel permettere l'accesso al lavoro (subordinato o autonomo), attività per la quale deve considerarsi applicabile il divieto di discriminazione in parola. In Italia, ad esempio, non a caso l'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro è soggetta al rispetto del principio di parità di genere, in applicazione dell'art. 10 del d. lgs. n. 276/2003 e in attuazione della Convenzione OIL n. 181/97.

Se è così, occorre passare alla seconda questione, che concerne i possibili rimedi contro le discriminazioni derivanti dall'utilizzo di algoritmi. Come si è visto, gli effetti discriminatori dipendono sia dai criteri adottati dalla piattaforma per la selezione dei lavoratori, sia dalle conseguenze della valutazione effettuata dagli utenti della medesima piattaforma, spesso in combinazione tra loro. Un primo problema è quello della trasparenza dei criteri di selezione, che dovrebbe essere garantita dai gestori della piattaforma, per permettere il controllo sulle decisioni assunte apparentemente in modo neutrale. Anche questo è un dilemma antico, che richiama alla mente le prime decisioni della Corte di giustizia in materia di discriminazioni sulla base del sesso²⁴. Il secondo riguarda il contrasto degli effetti discriminatori che scaturiscono dal funzionamento dell'algoritmo sulla base delle valutazioni effettuate dagli utenti. Dovrebbero essere pensati, in questo caso, strumenti di correzione delle decisioni che tengano conto dell'impatto dei pregiudizi degli utenti sulla valutazione, in modo da riequilibrare le posizioni dei soggetti appartenenti ai gruppi discriminati. Non a caso, la risoluzione del Parlamento europeo sulle norme di diritto civile concernenti la robotica individua, tra i principi etici che dovrebbero governare l'impiego dell'intelligenza artificiale, i "principi sanciti all'articolo 2 del

²² CGUE 20.12.2017, C-434/15, *Elite Taxi*

²³ Conclusioni dell'avv. Generale Maciej Szpunar nella Causa C-434/15, punto 54: "tale conclusione non significa però che i conducenti di Uber debbano essere necessariamente considerati come suoi dipendenti".

²⁴ Una delle sentenze più importanti sul punto è senza dubbio CGCE 17 ottobre 1989, C-109/88, *Danfoss*, che ha affermato il principio secondo il quale se l'impresa applica un sistema retributivo caratterizzato da mancanza totale di trasparenza sarà tenuta a dimostrare che la sua prassi salariale non è discriminatoria.

trattato sull'Unione europea e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – quali la dignità umana, l'uguaglianza, la giustizia e l'equità, la non discriminazione²⁵. In questo caso, alla definizione di algoritmi che tengano conto dell'impatto discriminatorio dei pregiudizi nella valutazione degli utenti potrebbero essere di ausilio le statistiche sulle discriminazioni, che peraltro possono essere utilizzate come indici dell'esistenza di una discriminazione anche in giudizio, sulla base della normativa interna ed europea²⁶.

Se, come si è visto, il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro di cui alle direttive UE riguarda tutti i lavoratori, sia autonomi che subordinati, occorre ora chiedersi se esso si applichi anche allo svolgimento della relazione contrattuale oppure se, al contrario, questo presupponga l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

Sul punto la risposta deve necessariamente essere articolata. Stando alla formulazione letterale delle direttive, infatti, la tutela antidiscriminatoria sembrerebbe rivolta esclusivamente ai lavoratori subordinati, come definiti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Secondo detta giurisprudenza, in particolare, deve considerarsi lavoratore subordinato, ai fini dell'applicazione del diritto UE in materia, chi svolga un'attività a titolo oneroso, purché tale attività sia reale ed effettiva e si svolga sotto la direzione del destinatario della prestazione²⁷. Si tratta, com'è evidente, di criteri molto ampi, tramite i quali la Corte ha ricompreso nella definizione i lavoratori "parasubordinati" e gli sportivi professionisti, ad esempio²⁸. Per converso, almeno nelle pronunce più risalenti della Corte, si registra l'orientamento volto ad escludere dalla definizione in parola le attività meramente marginali e accessorie e a ricomprendere invece quelle che garantiscono un livello retributivo inferiore al minimo vitale²⁹. In tempi più recenti, tuttavia, la Corte sembra voler allargare l'ombrello della tutela garantita dal diritto dell'UE anche verso i lavoratori non subordinati. Segnali in questa direzione si possono rintracciare in alcune sentenze che hanno aperto un intenso dibattito in dottrina, come quella relativa agli orchestrali, considerati dalla Corte come falsi lavoratori autonomi³⁰, e nella pronuncia relativa al

²⁵ Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica (2015/2103(INL)).

²⁶ Bonardi, Meraviglia, 2017.

²⁷ La definizione è stata formulata dalla Corte in relazione alle norme di materia di libera circolazione dei lavoratori. Si v. in particolare CGCE 3.07.1986, C- 53/81, *Lawrie Blum*. Più di recente si v. CGUE 19.07.2017, C-143/16, *Abercrombie & Fitch*, che utilizza la nozione di lavoratore elaborata in materia di libera circolazione. Critiche sul punto in Bonardi 2017.

²⁸ CGCE 15.12.1995, C-415/93, *Bosman*.

²⁹ Entrambe le posizioni sono contenute in CGCE 23 marzo 1982, C-53/81, *Levin*.

³⁰ CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV*, in *RIDL*, 2015, II, 566 ss., con nota di P. Ichino.

caso della docente prima lavoratrice subordinata presso una scuola privata, in seguito ingaggiata da un'agenzia come lavoratrice autonoma e inviata presso la medesima scuola per lo svolgimento di un'identica prestazione di lavoro³¹. Si tratta di segnali che vanno, tuttavia, attentamente contestualizzati. L'opinione di chi ritiene che attraverso dette pronunce la Corte *non* abbia esteso *tout court* ai lavoratori autonomi genuini l'ambito di applicazione del diritto alla parità di trattamento (nei casi citati retributiva) è infatti pienamente condivisibile³²; si deve però rilevare come la Corte abbia, in entrambe le pronunce, valorizzato le esigenze di protezione che possono essere espresse tanto dai lavoratori subordinati quanto dai lavoratori autonomi. Nella sentenza *Allonby*, in particolare, la Corte sottolinea che “la qualificazione formale come lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi [dell'art. 141, n. 1, CE] se la sua indipendenza è solamente fittizia”³³. Una considerazione analoga è stata svolta, recentemente, nella sentenza *Gusa* in materia di libera circolazione dei lavoratori, là dove la Corte, nel ricordare che la direttiva 2004/38/CE “ha lo scopo di superare l'approccio settoriale e frammentario che caratterizzava gli strumenti del diritto dell'Unione anteriori a tale direttiva, i quali riguardavano separatamente (...) i lavoratori subordinati e autonomi”, conclude segnalando che un lavoratore autonomo che cessa la propria attività “potrebbe pertanto trovarsi in una situazione di vulnerabilità paragonabile a quella di un lavoratore subordinato licenziato”³⁴. Anche in questo caso, insomma, la Corte non tiene semplicemente ferma la distinzione tra lavoratori subordinati e autonomi, che dovrebbe condurre all'applicazione di regole differenziate, ma si preoccupa delle conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore che deriverebbero dalla qualificazione formale della propria attività.

Un simile approccio, peraltro, appare valorizzato anche dalla dottrina. Sia pure con sfumature diverse, in dottrina si segnala infatti come anche nei casi in cui la prestazione di lavoro avvenga con modalità tali da rendere manifesta la non completa autonomia del lavoratore, allora dovrebbe essere applicata la normativa di tutela, sia pure con gli adattamenti richiesti dalla specificità della prestazione³⁵.

Le posizioni appena segnalate sono espressione, peraltro, della tendenza a ricomprendere sotto l'ombrello protettivo della legislazione lavoristica soggetti che siano accomunati da una situazione di debolezza contrattuale, pur se genuinamente autonomi³⁶. Una tendenza analoga è espressa, per esempio, nel

³¹ CGCE 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*.

³² Kullman, 2018.

³³ CGCE 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*, punto 79 della motivazione.

³⁴ CGUE 20 dicembre 2017, C-442/16, *Gusa*, punti 40 e 43 della motivazione.

³⁵ Contouris, 2017.

³⁶ Todoli Signes, 2017.

Pilastro dei diritti sociali dell'UE³⁷, il cui art. 5 sulle condizioni di lavoro giuste ed eque prevede che debbano essere promosse “forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità”, con una formulazione che non sembra affatto limitata al lavoro subordinato, dal momento che nella frase immediatamente successiva si dice che “l'imprenditorialità e il lavoro autonomo sono incoraggiati”. Si tratta, è vero, di enunciazioni prive di innovatività rispetto all'*acquis* dell'Unione e, soprattutto, di scarsa (se non nulla) vincolatività giuridica, come del resto è stato immediatamente segnalato dai commentatori³⁸, pur avendo però un rilevante impatto “politico” sulla *governance* europea³⁹. Non si può negare, inoltre, che il Pilastro rappresenta “una delle enunciazioni più limpide della nuova costellazione neoliberale dei diritti (di “libertà”) (...) i cui titolari sono infatti, in qualche misura intercambiabilmente, i lavoratori subordinati (flessibili), i lavoratori autonomi, gli imprenditori e i datori di lavoro”⁴⁰. Come è stato giustamente osservato, il Pilastro si basa sulla nozione estensiva di lavoratore ricavabile anche giurisprudenza della Corte in materia di discriminazioni di sesso, che non può essere accostata alla nozione di “subordinazione in senso tecnico” e che consente di includere “un'ampia gamma di rapporti, nel rispetto delle finalità del principio di parità di trattamento”⁴¹.

Una simile tendenza espansiva del riconoscimento dei diritti fondamentali legati al lavoro si manifesta nelle legislazioni degli Stati membri attraverso l'introduzione di figure intermedie tra il lavoro subordinato e quello autonomo-professionale, che si caratterizzano per la situazione di dipendenza contrattuale, anche se non di subordinazione. Si possono ricordare in questa sede l'esperienza spagnola del TRADE⁴², quella italiana del lavoro etero-organizzato, al quale di recente la Corte d'Appello di Torino ha ricondotto il lavoro dei *rider* di Foodora⁴³, e quella anglosassone della classificazione dei lavoratori in

³⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali*, COM(2017) 250 final del 26 aprile 2017.

³⁸ Giubboni, 2017, 960.

³⁹ Hendrickx, 2018.

⁴⁰ Giubboni, 2017, 958; si v. anche Ratti, 2018, 17.

⁴¹ Ratti, 2018, 19.

⁴² Si tratta dei “*trabajadores autónomos económicamente dependientes*”, cui di recente la giurisprudenza spagnola ha ricondotto i lavoratori di Glovo: sulla questione si v. López Balaguer 2018.

⁴³ Il riferimento è alla sentenza della Corte d'Appello di Torino dell'11 gennaio 2019, di cui al momento in cui si scrive si conosce il solo dispositivo, che tuttavia inequivocabilmente riconduce alla collaborazione etero-organizzata di cui all'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 il rapporto di lavoro dei *rider*s e obbliga, pertanto, la piattaforma, ad applicare loro il CCNL del settore della logistica e trasporto merci.

employee o *worker*, a seconda del grado di dipendenza dal datore di lavoro, con l'applicazione di tutele differenziate⁴⁴.

Al di là dell'espressa previsione legislativa, tuttavia, l'estensione delle tutele potrebbe avvenire direttamente attraverso l'opera dei giudici, il che tuttavia richiede una certa dose di audacia, perlomeno nei Paesi di *civil law*. Al giudice, infatti, verrebbe affidato il compito di valutare la situazione in cui versa il lavoratore tramite piattaforma, individuandone la debolezza contrattuale, per procedere poi all'applicazione (selettiva) delle tutele lavoristiche, a partire dai diritti fondamentali, come quello all'equa retribuzione e alla parità di trattamento⁴⁵. Un parametro importante, a questo proposito, potrebbe essere offerto dalla contrattazione collettiva, che sta iniziando a riconoscere ai lavoratori della *gig economy*, in particolare ai *riders* alcune tutele fondamentali, prima fra tutte quella alla retribuzione minima⁴⁶. È il caso del recente CCNL del 18 luglio 2018 del settore della logistica, che ha attribuito ai *riders* il diritto alla retribuzione contrattuale e al rispetto dell'orario massimo di lavoro (39 ore settimanali), nonché di un minimo orario giornaliero di due ore. Una norma di grande interesse è quella che prevede che l'organizzazione della prestazione lavorativa non possa essere vincolata al *ranking* generato da algoritmi. Benché il CCNL in parola si riferisca solo ai lavoratori subordinati, le sue previsioni potrebbero fornire lo spunto per l'estensione delle previsioni citate anche ai lavoratori autonomi⁴⁷.

Le pronunce finora rese in questa complessa materia, tuttavia, non solo in Italia⁴⁸, restano ancorate nella stragrande maggioranza dei casi alla classica distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, ovvero, come si è visto e solo là dove la legislazione lo preveda, alla riconduzione a figure intermedie cui sono riconosciute alcune delle tutele lavoristiche. Quando la qualificazione del rap-

⁴⁴ Anche in questo caso la distinzione è servita a riconoscere ai lavoratori tramite piattaforma (in questo caso gli autisti di Uber) alcune delle tutele lavoristiche. Si v. la sentenza dell'Employment Tribunal di Londra 28.10.2016, n. 2202550, confermata dall'Employment Appeal Tribunal del 10.11.2017. Per la ricostruzione della vicenda si v. Pacella 2017.

⁴⁵ V. Prassl, 2018.

⁴⁶ In effetti, la contrattazione collettiva potrebbe rivelarsi uno strumento fondamentale di regolamentazione del lavoro tramite piattaforma. Si v. i saggi di Lassandari, Tullini, Martelloni, e Forlivesi pubblicati in *Labour & Law Issues* n. 1/2018.

⁴⁷ Al momento in cui si scrive le parti sociali stanno valutando l'estensione delle citate previsioni anche ai lavoratori autonomi.

⁴⁸ Come si è visto, le pronunce finora note in materia (e che riguardano sempre casi in cui la prestazione si svolge nel mondo reale, come avviene per i taxisti di Uber e per i fattorini di Glovo e Foodora) sono tutte fondate sulla qualificazione del rapporto di lavoro. Si v., oltre alle sentenze citate nelle note 17 e 18, per la Francia Cass., Ch. Sociale, 28.11.2018, reperibile all'indirizzo www.courdecassation.fr, per la Spagna Juzgado de lo social de Valencia 1.6.2018, reperibile all'indirizzo <https://www.isdc.ch/media/1590/13-juzgado-valencia-1-junio.pdf>, e Juzgado de lo social de Madrid 3.9.2018, reperibile all'indirizzo <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/fa259a801e2ea6e1/20180926>

porto di lavoro conduca invece al riconoscimento dell'autonomia della prestazione dei lavoratori tramite piattaforma, la conseguenza è l'applicazione delle sole norme dettate per il lavoro autonomo.

È allora a queste ultime che occorre ora prestare attenzione, per verificare se non si possa ricavare da esse un divieto di discriminazione applicabile anche ai lavoratori della *gig economy*.

2.2. *L'applicabilità della direttiva 2010/41/UE in materia di lavoro autonomo*

Come è stato osservato in dottrina, la qualificazione come lavoratori subordinati potrebbe rivelarsi non solo non rispondente alle effettive modalità di svolgimento dell'attività, ma anche non gradito agli stessi lavoratori, dal momento che molti di loro ricorrono al lavoro tramite piattaforme *online* anche per la libertà di scegliere tempi e modi della prestazione⁴⁹. Quest'ultima affermazione, tuttavia, non è del tutto condivisibile, perché riguarda solo una parte del fenomeno. Le controversie sollevate dai lavoratori, in molti Paesi europei e non, dimostrano che la situazione è molto variegata e non si presta ad essere incasellata in una sola fattispecie. Per molti lavoratori il lavoro tramite piattaforma rappresenta l'unica fonte di reddito e la libertà nella scelta dei tempi e dei modi della prestazione è più dovuta a un'imposizione delle stesse piattaforme che frutto di una consapevole decisione dei lavoratori. È anche discutibile, da questo punto di vista, l'affermazione secondo la quale la posizione delle piattaforme si differenzerebbe da quella dei datori di lavoro "classici" proprio perché le prime non si obbligherebbero a fornire un servizio a chi lo richieda⁵⁰, ma semplicemente a fornire l'opportunità di accedere al mercato di un dato servizio, non esercitando poi un controllo sull'effettiva fornitura del servizio in parola. Proprio la disponibilità di un gran numero di soggetti pronti a svolgere l'attività richiesta in un dato arco temporale, rapportato peraltro alla numerosità presunta delle richieste nel medesimo lasso di tempo fa pensare che vi sia un preciso calcolo imprenditoriale dietro l'attività delle piattaforme, del tutto simile a quello di un imprenditore "classico". Per questo profilo, è opportuno ricordare nuovamente le considerazioni sulla base delle quali la Corte di giustizia europea ha considerato l'attività di Uber come fornitura di un servizio di trasporto, invece che, come prospettato dalla stessa piattaforma, un servizio informatico⁵¹. La Corte, in particolare, sottolinea che Uber crea "un'offerta di servizi di trasporto urbano che rende accessibile segnatamente con strumenti informatici (...) di cui organizza il funzionamento generale a favore delle

⁴⁹ Nadler, 2018, 480 ss.

⁵⁰ Nadler, 2018 fa l'esempio del ristorante e delle piattaforme che forniscono servizi di consegna di pasti a domicilio.

⁵¹ CGUE 20.12.2017, C-434/15, *Elite Taxi*, cit.

persone che intendono avvalersi di tale offerta per uno spostamento in area urbana” (punto 38 della sentenza). Tanto basta per ritenere, sempre secondo la Corte, che il servizio di intermediazione sia “parte integrante di un servizio complessivo in cui l’elemento principale è un servizio di trasporto” (punto 40 della sentenza). La conclusione cui giunge la Corte è pienamente condivisibile, alla luce delle osservazioni appena svolte, proprio perché inquadra correttamente l’attività delle piattaforme come attività imprenditoriale, secondo le modalità proprie delle forme di erogazione dei servizi nell’economia digitale⁵².

Detto questo, tuttavia, occorre anche riconoscere che numerose delle controversie intentate dai lavoratori della *gig economy* per il riconoscimento della qualifica di lavoratore subordinato o di quella di lavoratore parasubordinato (o di lavoratore etero-organizzato, come in Italia) hanno dato esito negativo, dal momento che i giudici hanno dato rilievo ad alcune delle modalità di svolgimento della prestazione tipiche dei lavoratori autonomi, come la scelta dei tempi di svolgimento dell’attività, la possibilità di non rispondere alla chiamata del cliente/committente, la proprietà dei mezzi di svolgimento dell’attività medesima. A questo punto, prima ancora di chiedersi se sia opportuno, se non doveroso, un intervento legislativo che estenda ai lavoratori della *gig economy* alcune delle tutele riconosciute ai lavoratori subordinati, come è avvenuto in alcuni Paesi, è necessario svolgere qualche considerazione sulla disciplina applicabile ai lavoratori autonomi in quanto tali, con particolare riguardo alla normativa antidiscriminatoria.

In generale, si può convenire che il diritto a non essere discriminati sulla base dei fattori costitutivi della persona è un principio generale, che dovrebbe applicarsi indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo⁵³. Volendo restare al dato positivo, tuttavia, bisogna ricordare che alla luce del diritto dell’UE la qualificazione dei lavoratori della *gig economy* come autonomi non esclude l’applicazione della tutela antidiscriminatoria. Si è già visto come per alcuni fattori di discriminazione le direttive in materia prevedono l’estensione del divieto al di fuori dell’ambito del lavoro (v. sopra), mentre per altri fattori la tutela sembra essere riservata solo alla fase di accesso al mercato del lavoro. Si è anche ipotizzato l’ampliamento dell’ambito di applicazione delle direttive al di fuori dei confini della subordinazione, attraverso il riferimento allo specifico bisogno di tutela dei lavoratori.

Occorre ora ricordare, però, che alle attività in esame possono ritenersi applicabili anche ulteriori previsioni, come quelle derivanti dalla direttiva 2010/41/UE in materia di lavoro autonomo.

Il campo di applicazione di questa direttiva è limitato alle discriminazioni (e alle molestie) sulla base del sesso, ma in questo ambito gli Stati membri

⁵² Sul punto si v. anche Gomes, 2016.

⁵³ Nadler, 2018, 487, in riferimento alla normativa nordamericana; sul punto si v. anche Barbera, 2017.

sono tenuti a garantire “l’applicazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un’attività autonoma”, sul presupposto che “la discriminazione fondata sul sesso e le molestie di verificano anche al di fuori del lavoro salariato” (1° considerando). Le previsioni più importanti della direttiva, ai fini di questo intervento, sono quelle di cui agli artt. 3 e 4, che contengono, rispettivamente, le definizioni di discriminazione diretta e indiretta e di molestie, nonché l’affermazione del principio di parità di trattamento “ad esempio per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l’ampliamento di un’impresa o l’avvio o l’ampliamento di ogni forma di attività autonoma” (corsivo di chi scrive). Come è stato notato, si tratta di una previsione molto ampia, che senza dubbio si può considerare applicabile anche alle prestazioni di lavoro (genuinamente) autonome svolte dai lavoratori tramite piattaforma. Si tratta però anche di previsioni piuttosto trascurate nell’elaborazione dottrinale e giurisprudenziale; al momento, ad esempio, non si registra alcuna pronuncia della Corte di giustizia sulla direttiva in questione. Eppure la portata del principio di parità nell’ambito del lavoro autonomo potrebbe avere un impatto di grande rilievo con riguardo al lavoro sul *web*, sia dal punto di vista dell’accesso alle occasioni di lavoro veicolate dai gestori delle piattaforme, sia dal punto di vista della parità delle condizioni contrattuali applicabili ai lavoratori coinvolti⁵⁴.

Sull’applicazione della direttiva 2010/41/UE, tuttavia, al momento non si registrano pronunce della Corte di Giustizia, il che dipende probabilmente dalla recente approvazione della direttiva, da un lato, ma anche dalle limitate controversie intentate in materia a livello nazionale, dall’altro. Anche le cause in materia di lavoro autonomo precedenti l’approvazione della direttiva in parola sono molto sporadiche, del resto⁵⁵. Una simile situazione è sintomatica delle difficoltà di chi è impegnato in attività di lavoro autonomo a far valere in giudizio i propri diritti, finanche quelli fondamentali alla non discriminazione e alla parità di trattamento. Da questo punto di vista, la recente approvazione in Italia di una normativa specifica in materia di lavoro autonomo, che riconosce alcune tutele di base, rappresenta certo un passo avanti, ma ancora limitato. Tra le previsioni della l. n. 81/2017, sulla tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, spicca per la sua assenza proprio il divieto di discriminazione, anche solo nella forma del rinvio al testo unico in materia di parità di trattamento tra uomini e donne.

⁵⁴ Barnard, Blackham, 2015, 8 ss.

⁵⁵ Si v. il *report* di Barnard, Blackham, 2015, 31 ss.

Bibliografia

- Aloisi A. (2016), *Commoditized workers: case study research on labour law issues arising from a set of « on demand/gig economy » platforms*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, n. 37, 653 ss.
- Barbera M. (2017), *Il cavallo e l'asino. Ovvero dalla tecnica della norma inderogabile alla tecnica antidiscriminatoria*, in O. Bonardi, a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Roma, Ediesse, 17 ss.
- Barnard C., Blackham A. (2015), *The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self employed capacity*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Bonardi O. (2017), *Il divieto di discriminazioni per età alla deriva. Note sul caso Abercrombie*, in *RGL*, II, 545 ss.
- Bonardi O., Meraviglia C. (2017), *Dati statistici e onere della prova nel diritto antidiscriminatorio*, in Bonardi O., a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Roma, Ediesse, 351 ss.
- Chen, Hannák, Ma, Wilson (2018), *Investigating the Impact of Gender on Rank in Resume Search Engines*, CHI, April 21–26, Montreal, QC, Canada
- Cherry M.A., Aloisi A. (2017), *Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *Am. U. L. Rev.*, vol. 66, 635 ss.
- Centamore, Ratti (2019), *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in q. volume
- Contouris (2018), *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Industrial Law Journal*, vol. 47, 192 ss.
- De Stefano V. (2016), *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, Conditions of work and employment series; No. 71
- De Stefano V. (2017), *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, I, 241 ss.
- De Stefano V. (2018), *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection*, ILO Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 246.
- Del Vescovo D. (2017), *Ravvicinamento dello status di lavoratore autonomo e di lavoratore dipendente nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea*, in *Amministrativamente* (www.amministrativamente.it), fasc. 11-12, 2 ss.
- Dubal V. B. (2017), *Wage Slave or Entrepreneur: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities*, in *Calif. L. Rev.*, vol. 105, 65 ss.

- Ducato R., Kullmann M., Rocca M. (2018), *Customer ratings as a vector for discrimination in employment relations? Pathways and pitfalls for legal remedies*, Paper for Marco Biagi Conference "Assessing Worker performance in a Changing Technological and Societal Environment", Modena, 19-21 March.
- Galperin H., Greppi C. (2017), *Geographical Discrimination in the Gig Economy*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2922874> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2922874>
- Giubboni S. (2017), *Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Quaderni Costituzionali*, n. 4, 953 ss.
- Gomes B. (2016), *Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique*, in *Revue de droit du travail*, 464 ss.
- Grosheide E., Barenberg M. (2016), *Minimus Fees for the Self-Employed: a European Response to the Uber-ized Economy*, in *Colum. J. Eur. L.*, vol. 22, 193 ss.
- Hacker P. (2018), *Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies against Algorithmic Discrimination under EU Law*, in *Common Market Law Review*, 55, 1143-1186
- Hendrickx F. (2018), *The European Social Pillar: a first evaluation*, in *European Labour Law Journal*, n. 9, 3 ss.
- Hernández Bejarano M. (2017), *La opción por el trabajo autonomo: ¿una alternativa frente al desempleo protegida de forma adecuada?*, in Calvo Gallego J., Gómez Álvarez Díaz R., *trabajadores pobres y pobreza en el trabajo*, Murcia, Laborum, 367 ss.
- Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S., Holts K. (2018), *Work in the European Gig Economy*, PEPS, UNIEuropa, University of Hertfordshire, reperibile all'indirizzo <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/19911>
- Kullmann M. (2018), *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34, no. 1: 1-22
- Leong N., Belzer A. (2017), *The New Public Accommodations: Race Discrimination in the Platform Economy*, 05 *Georgetown Law Journal* 1271, *U Denver Legal Studies Research Paper* No. 17-20
- Lobel O. (2016), *The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law*, *San Diego Legal Studies Paper* No. 16-223
- López Balaguer M. (2018), *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 53 ss.
- Nadler (2018), *Independent Employees: A New Category of Workers for the Gig Economy*, 19 *N.C. J.L. & Tech.* 443
- Pacella G. (2017), *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self employed*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 50 ss.
- Pais I. (2019), *Verso nuove forme di governance del mercato del lavoro: le piattaforme digitali come istituzioni e il ruolo della reputazione*, in q. Volume
- Ratti L. (2018), *Il pilastro europeo per i diritti sociali nel processo di rifondazione dell'Europa sociale*, in Chiaromonte W., Ferrara M.D. (a cura di), *Bisogni sociali e tecniche di tutela giuslavoristiche*, Milano, F. Angeli, 7 ss.

- Stewart A., Stanford J. (2017), *Regulating work in the gig economy: what are the options?*, in *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, 420 ss.
- Todolí-Signes A. (2017), *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*, 33, no. 2: 241–268
- Treu T. (2017), *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, n. 3-4, 367-406.
- Van Cleynenbreugel P. (2017), *Le droit de l'Union européenne face à l'économie collaborative*, in *Revue Trimestrielle de droit européen*, 697 ss.

Gli Autori

MARZIA BARBERA è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia.

CRISTINA ALESSI è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia, abilitata alle funzioni di Professore Ordinario.

LUCIANA GUAGLIANONE è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia.

GIUSEPPE ALLEGRI è Ricercatore in Teoria dello Stato e Istituzioni Politiche Comparate e Professore a Contratto nell'Università degli studi di Roma, "La Sapienza".

MIRKO ALTIMARI è Ricercatore in Diritto del Lavoro nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

VALENTINA ANIBALLI è Ricercatrice in Diritto del Lavoro e Professoressa a contratto nell'Universitas Mercatorum di Roma.

SIMONE AURIEMMA è Dottore di Ricerca in Impresa, lavoro e istituzioni, profilo in Diritto del lavoro e delle relazioni industriali nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

MATTEO AVOGARO è Dottorando di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

VINCENZO BAVARO è Professore Associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

ALESSANDRO BELLAVISTA è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Palermo.

ADELE BIANCO è Professoressa Associata di Sociologia Generale nell'Università degli studi di Chieti-Pescara "G. D'annunzio".

STEFANO BINI è Dottore di Ricerca e Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università LUISS Guido Carli di Roma.

MARIALAURA BIRGILLITO è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università di Castiglia La Mancha.

SILVIA BORELLI è Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell'Università di Ferrara

GIUSEPPE BRONZINI è Consigliere di Corte di Cassazione e dal 2016 è nominato alle Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione.

STEFANIA BUOSO è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Ferrara.

BARBARA CAPONETTI è Assegnista di Ricerca nell'Università degli studi di Roma "Tor-Vergata".

SIMONE CAPONETTI è Professore a Contratto nell'Università di Roma LUISS "Guido Carli".

BRUNO CARUSO è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro e Diritto del Lavoro dell'UE nell'Università degli studi di Catania.

ROSA CASILLO è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Napoli Federico II.

GIONATA CAVALLINI è Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

GIULIO CENTAMORE è Professore a Contratto nell'Università di Bologna, sede di Ravenna.

RICCARDO DEL PUNTA è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Firenze.

ROSA DI MEO è Dottoressa di Ricerca in Management and Law nell'Università Politecnica delle Marche.

ANNAMARIA DONINI è Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Bologna.

MARAVILLA ESPIZ SAEZ è Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale e Professoressa a contratto nell'Università Autónoma de Madrid.

PAOLA FANTINI è Dottoressa di Ricerca in Ingegneria Gestionale nel Politecnico di Milano.

SONIA FERNANDEZ SANCHEZ è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università di Cagliari.

MARIA DOLORES FERRARA è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Trieste.

FRANCISCA MARIA FERRANDO GARCIA è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Universidad de Murcia.

MICHELE FORLIVESI è Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Bologna.

MANUEL GARCÌA MUNOZ è Professore a Contratto di Diritto del Lavoro nell'Università di Siviglia.

STEFANO IACOBUCCI è Dottorando di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Padova.

LUCIO IMBERTI è Professore Associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

MILENA IMPICCIATORE è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

ALESSANDRA INGRAO è Assegnista di Ricerca nell'Università degli studi di Milano.

PIERA LOI è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università di Cagliari.

FRANCESCA MALZANI è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Brescia.

GIULIA MARCHI è Dottoranda di Ricerca nell'Università degli Studi di Milano.

MARIAGRAZIA MILITELLO è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Catania.

ELENA MONTICELLI è Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Roma La Sapienza.

FRANCESCO ONORI è Dottorando di Ricerca nell'Università degli Studi di Milano.

IVANA PAIS è Professoressa Associata di Sociologia economica nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

VERONICA PAPA è Ricercatrice in Diritto del lavoro del lavoro nell'Università degli studi di Catania.

PAOLA PARRAVICINI è Professoressa Associata di Economia Politica nell'Università degli studi di Milano.

FELIX SALVADOR PEREZ è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale nell'Università di Siviglia.

PIERLUIGI PERRI Pierluigi è Professore Associato di Informatica giuridica avanzata nell'Università degli studi di Milano.

ADALBERTO PERULLI è Professore Ordinario di Diritto del lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

LUCIANO PILOTTI è Professore Ordinario di Economia e Gestione delle Imprese nel nell'Università degli Studi di Milano.

MARTA PINZONE è Dottoressa di Ricerca in Ingegneria Gestionale nel Politecnico di Milano.

FABIO RAVELLI è Ricercatore confermato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Brescia.

SIMONETTA RENGA è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Ferrara.

LUCA RATTI è Associate Professor of European and Comparative Labour Law nella University of Luxembourg.

GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA è Ricercatore in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

ANNA ROTA è Assegnista di Ricerca e Professoressa a contratto nell'Università di Bologna.

JUANA MARIA SERRANO GARCIA è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Universidad de Castilla La Mancha.

FRANCESCA SGOBBI è Professore Associato nell'Università degli studi di Brescia.

ELENA SIGNORINI è Professoressa Aggregata di Diritto del Lavoro nell'Università di Bergamo.

GINA ROSAMARÌ SIMONCINI è Assegnista di Ricerca e Professoressa a contratto nell'Università degli Studi di Bergamo.

CARLA SPINELLI è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

MARCO TAISCH è Professore Ordinario di Ingegneria Gestionale nel Politecnico di Milano.

ADRIANA TOPO è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Padova.

TIZIANO TREU è stato Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università Cattolica di Milano ed attualmente riveste la carica di Presidente del CNEL.

MARCO TUFO è Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia.

MICAELA VITALETTI è Ricercatrice in Diritto del Lavoro nell'Università di Teramo.

