



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale

ROSA DI MEO

Università di Bari "Aldo Moro"

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695



I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale

ROSA DI MEO

Università di Bari "Aldo Moro"
Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro
rosadimeo@hotmail.it

ABSTRACT

After a preliminary description of the employment relationship in the so-called *gig economy* and despite the difference between the organization models, in this study the author attempts to analyze the possible exercise of some trade union rights provided for in title III of Law n. 300/1970 by workers involved in these particular employment relationships.

Specifically, it is necessary to understand if norms such as articles 20 (right of assembly), 21 (referendum) and 25 (right of posting), which *prima facie* seem to require the existence of a production unit for their exercise can also be applied to the *gig economy*, which is characterized by the dematerialization of the workplace.

Therefore, following a brief examination of these rules, therefore, the Author attempts to show that the idea inspired the legislator of 1970 to recognize the rights provided in that rules allows us to consider them applicable to on-demand workers. However, in this matter, it is essential an intervention of the trade unions.

A reconsideration of trade union policies able to "speak" the same language of the digital platforms could, indeed, offer to the workers a real opportunity to "meet" each other and discuss, in a section reserved for them in the App, matters of interest to them even in the absence of the production unit (traditionally understood).

Keywords: assembly; referendum; posting; management; *gig economy*.

I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale

SOMMARIO: 1. Il rapporto di lavoro nell'economia dei lavoretti e i dilemmi qualificatori. – 2. Il ruolo del sindacato nella *gig economy*. – 3. L'esercizio dei diritti sindacali nell'era del caporalato digitale.

1. Il rapporto di lavoro nell'economia dei lavoretti e i dilemmi qualificatori

Ragionare di diritti sindacali ai tempi della *gig economy* non è semplice non solo perché il superamento della materialità del luogo di lavoro rende maggiormente difficoltoso l'esercizio dei diritti previsti dal tit. III St. Lav. (assemblea, referendum, permessi ecc.), ma anche perché le piattaforme digitali rendono poco visibili i lavoratori (e il lavoro) ⁽¹⁾.

Il rapporto di lavoro nella c.d. economia dei lavoretti, infatti, è notoriamente caratterizzato da una persona che offre la propria prestazione, una che acquista il servizio ed una piattaforma digitale ⁽²⁾.

Rispetto al passato, come è evidente, cambia sia la modalità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, perché si crea un circuito alternativo “dove non ci si qualifica come lavoratori e datori di lavoro, ma si instaurano preferibilmente delle relazioni prive di schemi formali e dispositivi di regolazione” ⁽³⁾, sia la stessa organizzazione del lavoro ⁽⁴⁾, in quanto vi sono varie reti trans-nazionali coordinate da tecnologie digitali, il cui unico tratto unificante è la disponibilità di persone che, mediante la registrazione ad un sito

⁽¹⁾ R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLLE “Massimo D'Antona”, 2017, 336, 8.

⁽²⁾ Ai sensi dell'art. 1, l. n. 128/2019, che ha introdotto nel corpo del d. lgs. n. 81/2015 il Capo V-Bis l'art. 47-*bis*, «si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

⁽³⁾ Così P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, *LLI*, 2015, I, 10.

⁽⁴⁾ Sia pur nella differenza dei modelli organizzativi, con il conseguente potenziale tasso di sindacalizzazione. È chiaro infatti che, in piattaforme come Foodora, quel che viene richiesto al lavoratore per erogare la prestazione è il solo possesso di una bicicletta, quindi il bacino di potenziali fattorini è ampio; discorso in parte differente deve invece farsi con riferimento, per esempio, ad Uber, che invece richiede al potenziale lavoratore, prima della registrazione, il possesso di un'autovettura che rispetti determinati *standard* per il soddisfacimento della clientela (capienza, pulizia, acqua...): in questo caso, è evidente come la platea dei prestatori di lavoro è numericamente potenzialmente inferiore.

(con annessa app), ricevono direttive dalla app in ordine per esempio al luogo da raggiungere, alla prestazione da eseguire e al tempo per farlo.

Se quindi il lavoratore utilizza la app e solo la app per sapere dove andare e a fare cosa, diviene più complesso in primo luogo individuare “chi è” il datore di lavoro; in tale scenario, infatti, le modalità di esercizio dei “tradizionali” poteri datoriali (direttivo, di controllo e disciplinare) vengono affidate alla app, con la conseguenza che diviene difficoltoso comprendere se ed in che modo sia possibile esercitare i diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori.

In effetti “l’identificazione del datore di lavoro e dei confini dell’impresa nella *gig economy* sono alla base del tema della definizione dei diritti collettivi”⁽⁵⁾, ma se le difficoltà appena descritte, unite alla smaterializzazione del luogo di lavoro e all’estrema individualizzazione della prestazione rendono sicuramente più ardue forme di aggregazione sindacale⁽⁶⁾, è altresì innegabile che questo particolare modo di lavorare coinvolge anche le organizzazioni sindacali.

Da un lato, infatti, il fenomeno sembra essere in ascesa⁽⁷⁾, dall’altro il capitalismo delle piattaforme sembra essere la “quintessenza del mercato contemporaneo: un sistema in cui (...) l’unico modo per sopravvivere in un contesto dominato da retribuzioni sempre inferiori è essere disposti a lavorare sempre di più”⁽⁸⁾: insomma un vero e proprio caporalato digitale⁽⁹⁾, che

⁽⁵⁾ P. Loi, *Un’introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, *QRGL*, 2017, 2, 26.

⁽⁶⁾ Come è stato di recente evidenziato da M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *RIDL*, 2019, I, 59, nt. 8, in realtà il problema si è già posto a partire dal 2000, quando è emerso il concetto di *cyberunion*, «un sindacato capace di garantire l’esercizio dei diritti sindacali». Si rinvia allo scritto per ulteriori approfondimenti bibliografici e per i riferimenti alla giurisprudenza sul punto.

⁽⁷⁾ Reperibili, ad esempio, in <https://www.ilsole24ore.com/art/norme-e-tributi/2018-06-23/riders-baby-sitter-solo-e-specialisti-online-ecco-carica-150mila-lavoratori-gig-economy--145812.shtml?uuid=AEenLLAF&fromSearch>.

⁽⁸⁾ F. Coin, *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*, Ombre Corte, Verona, 2017, 21.

⁽⁹⁾ Che coinvolge anche i lavoratori stranieri; i richiedenti asilo, infatti, non potendo - per *policies* aziendali - accedere direttamente alla piattaforma, ricevono dietro pagamento di un corrispettivo le credenziali di accesso da chi invece non ha tale divieto e lavorano sotto le mentite spoglie di altri. Su alcune testate giornalistiche (tra cui www.ilpost.it/2019/09/19/riders-milano-procura-indagine-conoscitiva/; www.ilfattoquotidiano.it/2019/09/19/riders-indagine-conoscitiva-della-procura-di-milano-su-sicurezza-e-igiene-contenitori/5463109/; www.ilsole24ore.com/art/lavoro-procura-milano-indaga-sicurezza-riders-ACtpXSI) si legge che il fenomeno del mercato illegale degli account è giunto anche alla Procura di Milano, che ha aperto un’indagine conoscitiva volta a verificare il rispetto della normativa antinfortunistica e l’eventuale ipotesi di reato di cui all’art. 603bis c.p., anche perché sembra che le persone che si registrano regolarmente, oltre a

“difficilmente può sfuggire ad un utilizzo funzionale agli interessi – e quindi al rafforzamento della posizione– di chi l’ha introdotta e la sta già massivamente impiegando”⁽¹⁰⁾.

In questo scenario emergono nuovi problemi per il diritto del lavoro, prontamente individuati dalla dottrina, fra i quali “la potenziale disumanizzazione dei ritmi di lavoro organizzati e diretti dalle macchine (...); la difficoltà di individuare e gestire i tempi di recupero delle energie psico-fisiche ed i riposi minimi (...); la difficoltà di individuare chiaramente il soggetto titolare ed il soggetto esercente il potere direttivo ed organizzativo (...); la relativa facilità di delocalizzazione all’estero del datore di lavoro (...)”⁽¹¹⁾.

Insomma il lavoratore sembra essere stato lasciato solo nella sua auto o a bordo del suo motorino o della sua bicicletta, ma, pur non potendo accomunare in una sola categoria tutti i lavoretti⁽¹²⁾, un tentativo di analisi del possibile esercizio dei diritti sindacali per questi lavoratori non può che passare attraverso una preliminare operazione di qualificazione giuridica, notoriamente questione di ordine teorico ma anche pratico, in quanto la riconducibilità o meno del rapporto di lavoro all’area della subordinazione sicuramente fornisce all’interprete una lente attraverso la quale leggere i fenomeni connessi a questo “nuovo” modo di lavorare.

Rispetto a questo problema, come è noto, la giurisprudenza italiana⁽¹³⁾ (contrariamente alla giurisprudenza inglese e a quella portoghese, ad

vendere le credenziali ad altri, chiedano anche una “commissione” del 20% su ogni consegna effettuata, generando così un illegale fenomeno di intermediazione (www.corriere.it/video-articles/2019/09/18/caporalato-digitale-rider-account-italiani-venduti-migranti-irregolari-dammi-20percento-ti-cedo-account/1b4db12c-d9db-11e9-a5d9-ff444289a2e0.shtml), al quale le aziende di *food delivery* rispondono con la sola disattivazione dell’account.

⁽¹⁰⁾ A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, 63.

⁽¹¹⁾ S. Ciucciovino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell’industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, *DRI*, 2018, 4, 1054.

⁽¹²⁾ Sui quali si v. R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, *QRGL*, 2017, 2, 71 ss.

⁽¹³⁾ Da ultimo Appello di Torino 4 febbraio 2019, n. 26 (che conferma le argomentazioni del Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; nello stesso senso anche Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853); i commenti sulla decisione del Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778, *LG*, 2018, 7, 721, nt. di G.A. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana - il commento*; e in *ADL*, 2018, 4-5, 1220, nt. di M. Biasi, *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di foodora*. Sulla sentenza v. anche, S. Liebman, A. Aloisi, *I diritti in bianco e nero dei riders (e degli altri gig workers)*, in *www.viasarfatti25*, 30 luglio 2018, i quali criticano la decisione evidenziando che «le classiche prerogative datoriali (organizzazione, controllo e disciplina) hanno subito un’elevazione alla potenza digitale di cui non si è tenuto conto nel processo. Per alcuni gig-workers, specie quelli che operano nel settore delle

esempio⁽¹⁴⁾) si è orientata nel senso dell'esclusione del rapporto di lavoro dei *riders* (o ciclofattorini) dall'ambito di applicazione dell'art. 2094 c.c. – qualificandoli ora come lavoratori autonomi ora come lavoratori etero-organizzati, *ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015* – sull'assunto che i lavoratori sono liberi di fornire, non fornire e addirittura revocare la propria disponibilità per i turni di lavoro offerti dall'azienda; tale elemento di libertà contrasterebbe con il requisito dell'obbligatorietà della prestazione, onde ci troveremmo al di fuori dell'area della subordinazione⁽¹⁵⁾.

Questa conclusione non appare convincente, *a fortiori* dopo l'entrata in vigore (lo scorso 3 novembre) della l. n. 128/2019.

Come è stato evidenziato anche in dottrina⁽¹⁶⁾, l'asserita libertà dei fattorini di dare o meno la propria disponibilità (elemento principale sul quale è stata costruita l'esclusione dall'ambito della subordinazione) è libertà solo formale: ove infatti il lavoratore decidesse di non eseguire la prestazione che gli viene comunicata dalla app (o peggio, qualora questi revocasse il proprio consenso), potrebbe incorrere in quello che sembra essere un vero e proprio recesso dal contratto, che però non segue il procedimento disciplinare delineato dagli artt. 2106 c.c. e 7 st. lav. (con tutte le conseguenze in ordine alla

consegne a domicilio, è difficile negare la sussistenza di un vincolo di eterodirezione nel corso della prestazione, o quantomeno di un'intensa attività di organizzazione rispetto ai tempi e ai luoghi della stessa da parte del committente. Il giudice di Torino ha affrontato la vicenda con lo sguardo rivolto al passato. Un'occasione sprecata per mettere alla prova della platform-economy una previsione del Jobs Act che, senza troppi stravolgimenti, prometteva di estendere l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato a un gruppo di lavoratori solo nominalmente indipendenti»; G. Cavallini, *Torino vs. Londra il lavoro nella gig economy tra autonomia e subordinazione*, *Sintesi*, 2018, 5, 7 ss.; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, *LDE*, 2018, 1, 1 ss.; M. Saccaggi, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, *Boll. ADAPT*, 14 maggio 2018, n. 18; E. Gragnoli, *Una complessa, ma significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali (nota di commento a Tribunale Torino 7 maggio 2018)*, in www.dirittolavorovariazioni.com; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *RIDL*, 2018, II, 294 ss. Per un commento ad Appello di Torino si v. G. A. Recchia, *Contrordine! I riders sono collaboratori eteroorganizzati*, in *LG*, 2019, 4, 403-411.

⁽¹⁴⁾ Su cui A. Donini, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, II, 63 ss.

⁽¹⁵⁾ Per approfondimenti su Appello di Torino e in senso adesivo si v., *ex plurimis*, R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, *LDE*, 2019, 1, spec. 4 ss.; M. T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, e R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, entrambi in *RIDL*, 2019, pt. II, rispettivamente 350-358 e 358-367.

⁽¹⁶⁾ *Ex plurimis* P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora"*, *cit.*, 1 ss., cui si rinvia per un approfondimento di tutti i motivi di critica alla prima delle sentenze italiane, quella del Trib. di Torino.

correttezza e alla legittimità del recesso), ma si manifesta direttamente con la disconnessione del profilo del lavoratore dalla piattaforma, in modo che questi non possa più accedervi ed eseguire in futuro la prestazione.

2. Il ruolo del sindacato nella *gig economy*

Anche se non è questa la sede per ripercorrere il complesso dibattito intorno alla qualificazione giuridica di tali rapporti di lavoro, sembra comunque evidente che il fenomeno coinvolge anche le organizzazioni sindacali; una premessa di tipo qualificatorio sembrava tuttavia necessaria perché “a ben considerare, anche il sistema del diritto sindacale risulta strettamente connesso al lavoro subordinato: tale aspetto potendo limitare considerevolmente le possibilità di tutela di prestatori rigorosamente qualificati come autonomi, nel caso del lavoro con le piattaforme”⁽¹⁷⁾.

Si ritiene infatti che anche nella *gig economy* «on the labour side, power is collective power»⁽¹⁸⁾, dunque «occorre partire dall’obiettivo che si vuole raggiungere, ossia la protezione del lavoratore»⁽¹⁹⁾; in effetti, se è vero che, come è stato sottolineato in dottrina, “la complessità e la continua evoluzione dei nuovi modi di lavorare e delle sofisticate forme organizzative del lavoro rese possibili dalle nuove tecnologie mette in risalto come sia vano, in quanto destinato ad essere rapidamente superato nella realtà, il tentativo di imbrigliare i fenomeni entro schemi giuridici precostituiti”⁽²⁰⁾, d’altra parte per ragionare di esercizio dei diritti previsti dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori stiamo dando per scontato che parliamo di lavoratori subordinati o quanto meno eterorganizzati.

⁽¹⁷⁾ A. Lassandari, *ivi*, 62, che nella parte finale del suo lavoro auspica che le organizzazioni sindacali si aprano “alla considerazione dei lavoratori non subordinati: sia in sede formale, adeguando le regole esistenti (a partire evidentemente da quelle collettive), che soprattutto nell’approccio reale, sostanziale. In effetti tutti i nuovi lavoratori operanti con le piattaforme risultano formalmente autonomi, come si diceva: vero o falso che sia al sindacato non dovrebbe in definitiva interessare, posto che le esigenze di protezione prescindono ora in buona parte da (questa) qualificazione” (p. 66).

⁽¹⁸⁾ O. Kahn Freund, *Labour and the law*, London, III ed., 1983, 17. In fondo, come ha sottolineato A. Salento, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, *QRGL*, 2017, 2, 36, anche «in passato si è assistito a transizioni tecnologiche certamente non meno rilevanti di quella corrente».

⁽¹⁹⁾ T. Scacchetti, L. Fassina, *La tutela del lavoro nell’economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, *LDE*, 2019, 1, 6-7.

⁽²⁰⁾ S. Ciucciovino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell’industria 4.0 e nella gig economy*, *cit.*, 1045.

La l. n. 128/2019, infatti, ha modificato l'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 e ha previsto che la disposizione ivi contenuta (la quale prevede a sua volta che “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente⁽²¹⁾ personali, continuative e le cui modalità di organizzazione sono organizzate dal committente”) si applichi anche ai lavoratori delle piattaforme digitali (art. 2, co. 1, secondo periodo, come inserito dall'art. 1, co. 1, lett. a, l. n. 128/2019).

Di conseguenza, sia pur nell'assenza di una norma specificamente dedicata ai diritti sindacali, pare a chi scrive che questi possano essere riconosciuti a questi lavoratori, stante il rinvio testuale contenuto nell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, in quanto nella “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” rientrano certamente (tutte) le norme contenute nella l. n. 300/1970, sia pur con gli adattamenti e le specificazioni di cui al successivo paragrafo.

Vero è che non sono poche le difficoltà in cui incorrono le organizzazioni sindacali, pure evidenziate dalla dottrina.

In primo luogo “sfugge pressoché del tutto all'intervento sindacale l'attività svolta integralmente nelle piattaforme”, dunque le organizzazioni sindacali devono ancora imparare a conoscere i nuovi termini del conflitto tra le parti per poterne rappresentare una e contrattare; in secondo luogo “i nuovi soggetti sindacali sono ancora (...) molto deboli e frammentati: la loro azione apparendo ancora incommensurabile a quella degli interlocutori imprenditoriali, alcuni dei quali veri e propri ‘colossi’ dell'economia mondiale”⁽²²⁾, onde per poter costruire una nuova politica sindacale in grado di parlare lo stesso linguaggio del datore di lavoro occorre, a parere di chi scrive, innanzitutto che le organizzazioni sindacali recuperino uno stretto legame con i lavoratori coinvolti in questo particolare modo di erogare la prestazione e siano in grado di adattare per via interpretativa le norme dello Statuto dei Lavoratori, ancorché nella perdurante assenza di un intervento legislativo (pure auspicabile) *ad hoc*.

Sul punto, infatti il legislatore, pur non essendo intervenuto direttamente sul profilo qualificatorio del rapporto di lavoro dei cc.dd. *riders*, si è orientato per riconoscere comunque a coloro che, tra questi, siano

⁽²¹⁾ Avverbio inserito dalla l. n. 128/2019.

⁽²²⁾ Così A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, vol. 4, n. 1, XV, il quale, preso atto di tutti i problemi connessi all'intervento sino ad ora svolto dalle organizzazioni sindacali, auspica l'intervento di organizzazioni sindacali strutturate e consolidate, ossia il sindacato confederale.

qualificabili come autonomi, alcune tutele minime, tra le quali, però, non figurano i diritti sindacali.

3. L'esercizio dei diritti sindacali nell'era del caporalato digitale

Sulla scorta di tali premesse, occorre dunque comprendere se alcuni dei diritti previsti dal tit. III St. Lav.⁽²³⁾ possano essere esercitati anche nell'economia dei lavoretti⁽²⁴⁾ dai lavoratori destinatari della l. n. 128/2019⁽²⁵⁾;

⁽²³⁾ Su cui si v. in generale F. Corso, *I diritti sindacali*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da) *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, G. Proia (a cura di), Cedam, 2014, 341 ss.

⁽²⁴⁾ Per una recente analisi, sia pur avente ad oggetto una questione parzialmente diversa, si v. ancora M. Marazza, *Social, relazioni industriali*, cit., 62 ss., il quale, pur avendo approfondito il profilo dell'utilizzabilità dei *social network* quale canale a disposizione delle organizzazioni sindacali per informare i propri iscritti, ha giustamente evidenziato che l'utilizzo di tali strumenti "può essere (*in aggiunta, bene inteso, alle bacheche ed alle assemblee, virtuali o reali che siano*) un'efficace tecnica di consolidamento o acquisizione del consenso" (corsivo aggiunto). L'A., quindi, come è evidente, sembra essere possibilista quanto all'esercizio "virtuale" dei diritti previsti dal tit. III St. Lav., anche se precisa che da tale esercizio "scaturiscono vere e proprie istanze destinate a strutturarsi via via sempre più al di fuori delle assemblee sindacali (fisiche o virtuali che siano) e, quindi, se pur riconducibili al principio di libertà sindacale (art. 39 Cost.), indipendenti da quelle delle organizzazioni sindacali formalmente costituite (e non necessariamente con esse coincidenti). Dunque, se per un verso i social hanno indubbiamente potenziato l'impatto di comunicazione che i sindacati potevano originariamente esprimere dai palchi delle assemblee mediante rappresentanti qualificati, per l'altro, come contrappasso, pare abbiano anche contestualmente reso vieppiù autonoma, e imprevedibile, la formazione della reale volontà collettiva e, quindi, anche reso meno necessario, agli occhi dei datori di lavoro, l'attività di rappresentanza e mediazione delle tradizionali organizzazioni sindacali. Ciò è avvenuto per l'effetto della esaltazione degli individualismi che le nuove tecnologie sembrano produrre nei contesti aziendali o, per altro verso, per la capacità di questi mezzi di comunicazione di sollecitare la naturale inclinazione di gruppi professionali alla rivendicazione di interessi sempre più particolari rispetto a quelli tradizionalmente rappresentati dai sindacati" (p. 65), anche se sul punto pare non condivisibile la sua opinione in quanto (pur esulando tale profilo dalla presente indagine) si ritiene che l'utilizzo di nuove tecnologie non contribuisca necessariamente a rendere "superflue" le organizzazioni sindacali ma, al contrario, potrebbe rappresentare per le stesse un canale di comunicazione diretto ed immediato con i lavoratori.

⁽²⁵⁾ Sul punto è però doverosa una precisazione. La sporadica giurisprudenza di legittimità che si è occupata del tema, se per un verso ha generalmente escluso la riferibilità delle norme statutarie ai lavoratori parasubordinati e a quelli autonomi (Cass. n. 1914/1986; Cass. n. 2941/1997; Cass. n. 9142/2008 e Cass. 18975/2015), nel corso del tempo non ha però mancato di ricordare che non è escluso che "il legislatore, in considerazione delle peculiarità della parasubordinazione (continuità della prestazione e coordinazione con la organizzazione del datore) possa prevedere per i lavoratori parasubordinati una disciplina analoga" a quella dettata dal c.c. e dalla l. n. 300/1970 per i lavoratori subordinati (Cass. n. 9644/1991); essa comunque non è mai stata sfiorata dall'idea che ai lavoratori autonomi non parasubordinati (ad es., i lavoratori occasionali) potessero vedersi applicate le norme dello

nello specifico, il tentativo che si intende fare è quello di adattare per via interpretativa le norme statutarie che sembrano richiedere la presenza dei lavoratori in un luogo di lavoro “fisico” (quali assemblea, *referendum* ed affissione) attraverso una lettura evolutiva delle norme che tenga conto anche delle più recenti sperimentazioni contrattuali⁽²⁶⁾ (ancora limitate ma incoraggiate dal precedente Ministro del Lavoro in assenza -e in attesa- di un intervento legislativo sul punto⁽²⁷⁾).

Tale interpretazione non può prescindere dalla funzione delle norme statutarie e dalla *ratio* che ha ispirato il legislatore a riconoscere i diritti in esse previste, anche se quelle regole richiedono inevitabilmente un'interpretazione che le adatti alla smaterializzazione del luogo di lavoro: così sembra, ad esempio, che il diritto di assemblea⁽²⁸⁾ possa riferirsi anche ai lavoratori digitali.

In effetti, se la funzione del riconoscimento del diritto in analisi è quella di permettere a tutti i lavoratori momenti di confronto con i propri

Statuto, eppure forme di aggregazione sindacale si sono create ugualmente, quindi resta il problema di capire se e quali diritti possano essere ad esse accordati. Sulla parasubordinazione e sul suo inquadramento sistematico, in dottrina si v. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Giuffrè, 1979; M. Pedrazzoli, *Prestazioni d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, RIDL, 1984, II, 506-557; M.V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, LD, 1987, 41-67 e, più di recente, A. Di Stasi, *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, in VTDL, 2016, 2, 43-63 e G. Santoro Passarelli, *Sul nomen juris e le possibili tutele del rapporto di lavoro dei riders*, in *giustiziacivile.com*, 2019, 4, 1-11, e spec. 6-7.

⁽²⁶⁾ Strettamente connesso al discorso in analisi (del quale tuttavia non si parlerà) è quello relativo alla selezione dei soggetti abilitati alla stipulazione dei contratti collettivi, ossia quelli che possono accedere all'esercizio dei diritti previsti dal tit. III dello Statuto, su cui si v., *ex plurimis*, A. Di Stasi, *Le rappresentanze dei lavoratori in azienda*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, G. Proia (a cura di), Cedam, 2014, 245 ss.

⁽²⁷⁾ Sul punto la prima sperimentazione di regolamentazione concertata del rapporto di lavoro dei cicofattorini è alla *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* firmata dal Comune di Bologna, da Cgil, Cisl e Uil e dalle piattaforme bolognesi di *food delivery*. Per approfondimenti si v. M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 2018, 1, 41 ss.; l'ultimo invece è l'Accordo Quadro – Riders Toscana, stipulato il 10 maggio scorso, da FILT CGIL, FIT Cisl, UILTRASPORTI con l'azienda Laconsegna srls, dal quale emergono importanti indicazioni, soprattutto nella materia dell'orario di lavoro; anche se in premessa si legge che “il rapporto di lavoro è esclusivamente di tipo subordinato ed afferente al CCNL Merci Logistica e Spedizioni del 3/12/2017”, l'AQ non disciplina nulla in ordine all'esercizio dei diritti sindacali, ritenendosi quindi sul punto applicabile il CCNL logistica cui l'AQ si riferisce.

⁽²⁸⁾ Art. 20, l. 300/1970. In generale sul diritto di assemblea si v. G. Veneto, *Art. 20 (Assemblea)*, in G. Giugni (diretto da), *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, 332 ss.; A. Vallebona, *Il diritto sindacale*, Cedam, 2017, 125 ss.; M. Meucci, *Le rappresentanze e i diritti sindacali in azienda*, Ediesse, 2010, 187 ss.

rappresentanti sindacali che precedono e preparano quelli propriamente decisionali in tema di rivendicazioni, allora si ritiene che questi possano riunirsi non solo al di fuori dell'orario di lavoro (pacificamente, date le libertà di pensiero -art. 1, l. 300/1970-, di organizzazione sindacale -art. 39, co. 1, Cost.- e lo stesso art. 20) ma anche durante l'orario di lavoro, con il conseguente diritto alla retribuzione, in locali messi a disposizione dalla piattaforma⁽²⁹⁾ oppure, in mancanza, in strutture stabilite dalla contrattazione collettiva (come dimostra costante giurisprudenza formata sull'art. 20 St. Lav.⁽³⁰⁾) per discutere di “materie di interesse sindacale e del lavoro” e per un totale di ore previste dalla legge (dieci) ed eventualmente anche dalla contrattazione collettiva (art. 20, co. 4, l. n. 300/1970).

Con riferimento al profilo retributivo, però, sorgono alcuni problemi connessi alla definizione della retribuzione in ipotesi spettante per la durata dell'assemblea.

Occorre infatti tenere presente i diversi tipi di rapporti contrattuali sinora in essere; per le poche aziende che qualificano tali lavoratori come subordinati e per quelle che li qualificano come co.co.co. con compenso orario, non sorgono particolari problemi, che invece sorgono per quelle aziende che qualificano il rapporto di lavoro come puramente autonomo (partite IVA), e che sono retribuiti esclusivamente in base alle singole consegne effettuate: torna qui il rilievo del profilo qualificatorio.

Tale interpretazione, però, non è senza problemi, perché la norma in analisi non può essere applicata *sic et simpliciter* ai lavoratori digitali, riproponendosi gli stessi dubbi che aveva posto non appena entrata in vigore.

“Essi possono individuarsi (...) in tre ordini di tematiche concernenti i limiti e le modalità di svolgimento dell'assemblea, la titolarità del diritto in esame, ed infine le norme di integrazione che la normativa contrattuale eventualmente disponga in proposito”⁽³¹⁾.

Con riferimento al primo aspetto, si ritiene che per definire limiti e modalità di esercizio del diritto sia necessario un coordinamento sempre più

⁽²⁹⁾ Si ritiene altresì che possa riferirsi anche alla *gig economy* la giurisprudenza che ha qualificato come antisindacale la condotta del datore di lavoro che abbia concesso la disponibilità di locali esterni all'azienda ma con un preavviso tale da non consentire all'associazione sindacale di pubblicizzare l'assemblea tra i lavoratori (Cass. 26 febbraio 2016, n. 3837), anche se il problema potrebbe facilmente essere risolto attraverso una particolare configurazione delle app tale da pubblicizzare adeguatamente e con un congruo preavviso lo svolgimento dell'assemblea e il luogo della stessa.

⁽³⁰⁾ Tra tante, si v. Cass. 10 ottobre 2016, n. 20319.

⁽³¹⁾ G. Veneto, *Art. 20, cit.*, 332.

stretto tra dettato normativo (che riconosce il diritto) e contrattazione collettiva, che deve essere adattata alle modalità di svolgimento del diritto di assemblea alla smaterializzazione del luogo di lavoro⁽³²⁾, onde è importante che le oo.ss. concordino con il datore di lavoro i locali idonei per svolgere le assemblee (posto che il datore di lavoro non può “interferire, col peso del suo potere di supremazia, sui singoli lavoratori, nella fase di libera formazione della volontà collettiva”⁽³³⁾) o, in mancanza, scelgano esse stesse i locali che ritengono più opportuni per permettere lo svolgimento delle stesse, perché, come ha chiarito la giurisprudenza, “non è ravvisabile alcun interesse del datore di lavoro a che l’assemblea dei lavoratori si svolga proprio all’interno dell’unità produttiva. In altre parole, i lavoratori hanno diritto, ma non anche il dovere, di riunirsi all’interno del luogo di lavoro e l’interesse del datore di lavoro è unicamente diretto a salvaguardare la sicurezza degli impianti ed eventualmente la possibilità di continuazione dell’attività lavorativa da parte di coloro che non partecipano all’assemblea. Interesse che non può essere - per definizione - messo in pericolo in caso di assemblea esterna al luogo di lavoro”⁽³⁴⁾.

Posto dunque che l’ostacolo letterale dell’art. 20 St. Lav. (che si riferisce all’unità produttiva dove i lavoratori svolgono la loro attività) sembra essere superabile abbastanza agevolmente, il problema maggiore riguarderebbe la titolarità del diritto a convocare l’assemblea, perché sembra che la norma lo abbia configurato come diritto di specifica agibilità sindacale.

Anche questo problema, a ben vedere, potrebbe essere superato in forza da un lato del dato testuale dell’art. 20, che espressamente riconosce la titolarità del diritto di riunione a tutti i lavoratori (onde il problema della

⁽³²⁾ Come evidenzia F. Corso, *I diritti sindacali, cit.*, 369-370, l’esplicita previsione contenuta al co. 4 dell’art. 20 “sembra consentire anche che – ferma restando l’intangibilità delle garanzie legali circa l’attivabilità e l’esercizio del diritto di assemblea secondo quanto configurato dal legislatore statutario – l’autonomia collettiva possa definire apposite misure volte a contemperare l’esercizio del diritto con esigenze organizzative e produttive degli specifici contesti aziendali, esigenze che invece non potrebbero essere opposte unilateralmente dal datore per imporre limitazioni o condizionamenti allo svolgimento delle assemblee”.

⁽³³⁾ Così Cass. 9 aprile 1992, n. 4319, pure richiamata da M. Marazza, *Social, relazioni industriali, cit.*, 70, ma sul punto la giurisprudenza è costante; come evidenzia l’A. citato, infatti, “l’assemblea ed il referendum (...), servono per creare dei momenti essenziali alla formazione della volontà collettiva, autonomi rispetto alle interferenze dell’impresa, e, quindi, sono strumenti di esclusiva pertinenza sindacale nel senso che —del tutto comprensibilmente— non è consentito al datore di lavoro di condizionarne l’organizzazione ed il relativo svolgimento” (75).

⁽³⁴⁾ Come ha stabilito Cass. 19 novembre 2014, n. 24670.

convocazione dell'assemblea non può in ogni caso essere di ostacolo all'esercizio del diritto) e, dall'altro, dalle argomentazioni forniteci dalla Corte di Cassazione, Sezioni Unite, 6 giugno 2017, n. 13978, la quale ha stabilito che a seguito dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 (istitutivo delle RSU) il diritto d'indire assemblee rientra tra le prerogative attribuite non solo alla RSU considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della RSU stessa, purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nell'azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività ai sensi dell'art. 19, l. n. 300/1970 (nell'accezione derivante dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013)⁽³⁵⁾.

Quello che conta, insomma, è che l'assemblea sia indetta da soggetti rappresentativi degli interessi dei lavoratori, a nulla rilevando la veste formale di RSA (richiesta dall'art. 20); di conseguenza, si ritiene che anche il secondo ostacolo possa essere superato in forza della *ratio* della norma, che permette a tutti i lavoratori di riunirsi (essendo loro i titolari del diritto) in locali messi a disposizione del datore per discutere delle materie di loro interesse, non essendovi nel corpo dell'art. 20 alcuna limitazione tra titolarità del diritto e titolarità della convocazione dell'assemblea, che è solo momento prodromico rispetto all'esercizio del diritto medesimo.

Sul punto pare che ci venga offerto un altro dato dalla l. n. 128/2019; all'art. 47-*quinquies*, co. 2, d. lgs. n. 81/2015 (introdotto con la legge *de qua*), si prevede che ai lavoratori delle piattaforme digitali “si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella della tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati”, dunque anche le disposizioni contenute nel tit. I, l. n. 300/1970, fra le quali vi è anche l'art. 4.

La norma, dedicata alla materia di controlli, a seguito della modifica operata dal d. lgs. n. 81/2015 fornisce essa stessa un criterio di selezione delle organizzazioni sindacali, perché prevede al co. 1 che gli strumenti dai quali possano derivare anche controlli a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere installati previo accordo stipulato dalle RSU o dalle RSA o (nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni) dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative: il che sembra presupporre – a meno che non si debba intendere che alle piattaforme committenti di questi lavoratori che sono in ipotesi autonomi non resti che la via dell'autorizzazione amministrativa – che

⁽³⁵⁾ Cass. SS. UU. 6 giugno 2017, n. 13978, *RIDL*, 2018, II, 198 con nota di M. Avogaro, *Diritto di assemblea: dalle Sezioni Unite una pronuncia “di sistema”, a tutela delle prerogative del singolo componente di RSU*.

si debba consentire anche ai *rider* che siano qualificabili lavoratori autonomi la formazione di RSA sulla base della sottoscrizione del contratto collettivo, che d'altra parte appare presupposto come riferibile anche a questo genere di *rider* pure nell'articolo 47-*quater*, co. 1, relativo al compenso.

Del pari sembra essere fattibile anche il *referendum*, che nell'economia dei lavoretti sembra essere anzi più facilmente esercitabile; il co. 1 dell'art. 21 prevede notoriamente che il datore di lavoro “deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale”.

In effetti, se è vero che il *referendum* può svolgersi solo al di fuori dell'orario di lavoro, solo su convocazione di tutte le rappresentanze sindacali e solo su materie legate all'attività sindacale (manca il riferimento al lavoro invece contenuto nella norma precedente, avendo pertanto parametri di applicazione più ristretti rispetto all'assemblea⁽³⁶⁾), è altresì vero che il co. 2 dell'art. 21 St. Lav. prevede espressamente la possibilità che la contrattazione collettiva stabilisca “ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum”; anche con riferimento al diritto *de quo*, dunque, le oo.ss. potrebbero, ad esempio, contrattare con le piattaforme la predisposizione nella app di una sezione riservata nella quale i lavoratori possano esprimere le loro preferenze al di fuori delle fasce orarie in cui sono a disposizione della piattaforma per erogare la prestazione; anche con riferimento al *referendum*, quindi, sembra che le organizzazioni sindacali abbiano già una base normativa che riconosca ai lavoratori, loro tramite, una serie di diritti esercitabili anche nella *gig economy*, onde anche con riferimento all'art. 21 quello che si richiede è un maggior intervento delle parti sociali.

Del pari potrebbe essere previsto il diritto di affissione⁽³⁷⁾; in questo caso, anzi, non vi sono grossi ostacoli nella formulazione dell'art. 25, l. n. 300/1970, perché la norma prevede che le rappresentanze sindacali (aziendali, ma il dato letterale pare essere agevolmente interpretato nel senso dell'allargamento dei soggetti sindacali abilitati per le considerazioni sopra svolte sul diritto di assemblea) “hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori (...) pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di

⁽³⁶⁾ Sul punto si v. in particolare, G. Veneto, *Art. 21 (Referendum)*, in G. Giugni (diretto da), *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, 1979, 371.

⁽³⁷⁾ Su cui si v. U. Carabelli, *Art. 25 (Diritto di affissione)*, in G. Giugni (diretto da), *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, 1979, spec. 417-422, il quale ha evidenziato che il vero *punctum dolens* della norma è l'individuazione delle “materie di interesse sindacale e del lavoro” e la demarcazione di queste rispetto agli “interessi politici”.

interesse sindacale e del lavoro”. Anche in questo caso, dunque, si potrebbe contrattare la predisposizione nella app che il lavoratore consulta per lavorare una sezione nella quale vengono affissi testi e pubblicazioni nelle materie di suo interesse; in questo modo, anzi, potrebbe anche ridursi la distanza fisica tra i lavoratori, in quanto potrebbero avere un “luogo” ove incontrarsi, la piattaforma, ancorché in assenza di un “luogo” tradizionalmente inteso⁽³⁸⁾.

Naturalmente per giungere a questi risultati occorre che i rappresentanti sindacali siano in grado di misurarsi con gli strumenti tecnologici e di utilizzarli, ma per fini che sono già stati riconosciuti e tutelati dal nostro ordinamento giuridico, dunque anche nell’assenza di un intervento legislativo *ad hoc*.

Il compito dell’autonomia collettiva è dunque quello di dotarsi di un armamentario che sappia parlare lo stesso linguaggio del datore di lavoro⁽³⁹⁾: “un lungo ed incerto viaggio la attende. L’esito non è segnato: dipende da quel che faranno gli attori in gioco”⁽⁴⁰⁾; la vera sfida, dunque, non è nelle norme, ma in una politica sindacale in grado di ripensare se stessa come istituzione in grado di stabilire regole di un mercato del lavoro lecito.

Bibliografia

- Avogaro M., *Diritto di assemblea: dalle Sezioni Unite una pronuncia “di sistema”, a tutela delle prerogative del singolo componente di RSU*, in *RIDL*, 2018, II, 209-217.
- Ballestrero M. V., *L’ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, 41-67.
- Bellavista A., *Il diritto di affissione ex art. 25 st. lav. e i sistemi aziendali di comunicazione elettronica con i dipendenti*, in *RIDL*, 1995, II, 760-771.
- Biasi M., *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di foodora*, in *ADL*, 2018, 4-5, 1227-1241.
- Carabelli U., *Art. 25 (Diritto di affissione)*, in *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giugni G. (diretto da), Giuffrè, 1979, 409-424.

⁽³⁸⁾ Sul diritto di affissione e sulle comunicazioni endo-aziendali che avvengono mediante l’utilizzo di sistemi telematici si è pronunciata la giurisprudenza già a partire dagli anni ’90. Ad es. Pret. Milano, 3 aprile 1995, *RIDL*, 1995, II, 758 ss., con nota di A. Bellavista, *Il diritto di affissione ex art. 25 st. lav. e i sistemi aziendali di comunicazione elettronica con i dipendenti*; in generale, sul diritto di affissione alla luce dell’evoluzione tecnologica si v. V. Nuzzo, *Il diritto di affissione*, *DLM*, 2010, 831 ss.

⁽³⁹⁾ Per ora si registra solo qualche tentativo da parte delle organizzazioni sindacali confederali che si muovano in tal senso, ad esempio Idea Diffusa promossa dalla Cgil su cui si v. C. Mancini, *Il sindacato di fronte all’economia di internet: “Idea diffusa”, l’intelligenza collettiva della Cgil*, *LLI*, 2018, vol. 4, n. 1.

⁽⁴⁰⁾ A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., XVIII.

- Carinci M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *RIDL*, 2019, pt. II, 350-358.
- Cavallini G., *Torino vs. Londra il lavoro nella gig economy tra autonomia e subordinazione*, *Sintesi*, 2018, 5, 7-11.
- Ciucciovino S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *RIDL*, 2018, 4, 1043-1065.
- Coin F., *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*, Ombre Corte, 2017.
- Corso F., *I diritti sindacali*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo II, 2014, Cedam, 341-418.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, fasc. 1, 1-11.
- Del Punta R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, pt. II, 358-367.
- Di Stasi A., *Le rappresentanze dei lavoratori in azienda*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo II, 2014, Cedam, 245-340.
- Di Stasi A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, in *VTDL*, 2016, 2, 43-63.
- Donini A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, I, 63-71.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *LLI*, 2018, 1, 38-58.
- Gragnoles E., *Una complessa, ma significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali (nota di commento a Tribunale Torino 7 maggio 2018)*, in www.dirittolavorovariazioni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1825&catid=10&Itemid=310.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, 2018, II, 294-303.
- Kahn Freund O., *Labour and the law*, London, III ed., 1983.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, 2018, vol. 4, n. 1, IV-XX.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, in *QRGL*, 2017, 2, 59-70.
- Liebman S., Aloisi A., *I diritti in bianco e nero dei riders (e degli altri gig workers)*, in www.viasarfatti25, 30 luglio 2018.
- Loi P., *Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *QRGL*, 2017, 2, 23-27.
- Mancini C., *Il sindacato di fronte all'economia di internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, in *LLI*, 2018, vol. 4, n. 1, 42-77.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, I, 57-79.
- Meucci M., *Le rappresentanze e i diritti sindacali in azienda*, Ediesse, 2010.
- Nuzzo V., *Il diritto di affissione*, in *DLM*, 2010, 831-836.
- Pedrazzoli M., *Prestazioni d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in *RIDL*, 1984, II, 506-557.
- Recchia G. A., *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana - il commento*, in *LG*, 2018, 7, 726-734.

- Recchia G. A., *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati*, in *LG*, 2019, 4, 403-411.
- Saccaggi M., *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, *Boll. ADAPT*, 14 maggio 2018, n. 18.
- Salento A., *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *QRGL*, 2017, 2, 29-39.
- Santoro Passarelli G., *Il lavoro parasubordinato*, Giuffrè, 1979.
- Santoro Passarelli G., *Sul nomen juris e le possibili tutele del rapporto di lavoro dei riders*, in *giustiziacivile.com*, 2019, 4, 1-11.
- Scacchetti T., Fassina L., *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, in *LDE*, 2019, 1, 1-9.
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, in *LLI*, 2015, I, 1-20.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, *LDE*, 2018, 1, 1-9.
- Vallebona A., *Il diritto sindacale*, Cedam, 2017.
- Veneto G., *Art. 20 (Assemblea)*, in *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giugni G. (diretto da), Giuffrè, 1979, 331-369.
- Veneto G., *Art. 21 (Referendum)*, in *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giugni G. (diretto da), Giuffrè, 1979, 370-372.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 2017, 336, 1-19.
- Voza R., *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *QRGL*, 2017, 2, 71-81.