



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**La discriminazione nel lavoro autonomo.
Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank**

SILVIA BORELLI

Università di Ferrara

MAURA RANIERI

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695



La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall’algoritmo Frank

SILVIA BORELLI

Università di Ferrara
Associata di diritto del Lavoro
silvia.borelli@unife.it

MAURA RANIERI

Università *Magna Græcia* di Catanzaro
Associata di Diritto del Lavoro
ranieri@unicz.it

ABSTRACT

Starting from the analysis of the order of the Tribunal of Bologna that has applied the prohibition of anti-union discrimination to Deliveroo’s riders, the Authors examine if and to what extent self-employed people enter in the scope of antidiscrimination law. In order to decipher the fragmented and incomplete legal framework, they suggest a systematic interpretation of the national legislation, taking into account both EU law, the ECHR and the ILO sources. In the final part, the application of antidiscrimination law to self-employed is further motivated by the examination of the recent proposals implementing the European Digital Strategy.

Keywords: antidiscrimination law; self-employment; trade union rights; algorithmic discrimination.

La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algorithmo Frank

SOMMARIO: 1. Lavoro autonomo e diritto antidiscriminatorio: da frammenti... - 2. ... ad un puzzle di difficile composizione. - 3. L'interpretazione sistematica del diritto antidiscriminatorio: l'ordinamento dell'Unione europea. - 3.1. Le fonti sovranazionali del diritto antidiscriminatorio. - 3.1.1. Il rapporto tra diritti sindacali e diritto a non subire discriminazioni in ragione delle convinzioni sindacali. - 4. Le discriminazioni algoritmiche: un nuovo campo di applicazione per il diritto antidiscriminatorio?

1. Lavoro autonomo e diritto antidiscriminatorio: da frammenti....

Le riflessioni seguenti⁽¹⁾ traggono spunto da una questione specifica, vale a dire l'applicabilità ai *riders* della tutela antidiscriminatoria, per poi focalizzarsi su una tematica generale, snodandosi lungo un terreno più impervio, e meno battuto, ovvero le tutele che il diritto antidiscriminatorio, quale «sottosistema normativo avente caratteri distintivi»⁽²⁾, garantisce e assicura anche oltre gli steccati, sempre meno saldi, del lavoro subordinato⁽³⁾.

Nell'ordinanza con cui il Tribunale di Bologna ha dichiarato la discriminatorietà dell'algorithmo Frank, utilizzato da Deliveroo per assegnare ai *riders* le sessioni di lavoro, la giudice bolognese risolve il problema

(1) Il presente articolo è frutto di una riflessione comune delle autrici. Tuttavia, a Silvia Borelli sono da ricondurre i paragrafi 3.1, 3.1.1., 4 e a Maura Ranieri i paragrafi 1, 2, 3.

Le riflessioni sono maturate a seguito dell'adozione della ordinanza del Tribunale di Bologna, 31 dicembre 2020 su cui, oltre a quanto pubblicato su questo numero, si vedano per i primi commenti: M.V. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma, Labor*, 19 gennaio 2021; C. de Marchis Gómez, *Frank è "cieco"...ma solo quando vuole lui, D&LFlash*, 2021, 4 ss.; A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna, LDE*, 2021, 1 ss.

(2) Aa.vv., *Introduzione*, in M. Barbera - A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, 1.

(3) Qualunque rinvio sul tema rischia di peccare di lacunosità; ciò nonostante, recente prova del dibattito in corso è reperibile sul n. 2/2020 di questa Rivista per cui si veda l'editoriale di Marco Novella, *La subordinazione in prospettiva. Opinioni a confronto*, e i successivi interventi di: M.V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*; J. Cruz Villalon, *L'adattamento o il superamento della subordinazione come elemento di riferimento del diritto del lavoro di fronte alle nuove forme di occupazione. Un dibattito globale dal punto di vista spagnolo*; G. Ferraro, *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione? Rispondendo a LLI*; L. Gaeta, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*; M. Pallini, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione*; A. Perulli, *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*; O. Razzolini, *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*; F. Rosa, *Il criterio della subordinazione alla prova del lavoro su piattaforma: alcune considerazioni sul contesto francese*.

dell'applicabilità della normativa antidiscriminatoria in maniera agevole e rapida attraverso il richiamo, in prima battuta, dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 e della sentenza della Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663⁽⁴⁾. La disposizione richiamata estende la disciplina del lavoro subordinato ai «rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente», anche quando quest'ultimo si avvale di piattaforme digitali (art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 come modificato dal d. l. n. 101/2019, conv. in

(⁴) Tra i commenti alla pronuncia si vedano: P. Albi, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, MGL, 2020, 11 ss.; E. Ales, *In favore dell'etero-organizzazione come 'concetto' autonomo: timeo danos et remedia ferentes*, MGL, 2020, 19 ss.; G.M. Ballistreri, *Nuove frontiere tra subordinazione e autonomia come indicato dalla Cassazione con la sentenza n. 1663/2020*, MGL, 2020, 25 ss.; P. Bellocchi, *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente*, MGL, 2020, 35 ss.; M.N. Bettini - G.I. Vigliotti, *La Cassazione sul lavoro dei riders: una 'terra di mezzo' in cerca di maggiori tutele*, MGL, 2020, 45 ss.; M.T. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, DRI, 2020, 488 ss.; M. Cinelli - P. Parisella, *'Cicofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, MGL, 2020, 57 ss.; S. Ciucciiovino - L. Monterossi, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Suprema Corte*, MGL, 2020, 65 ss.; M. Faioli, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, RGL, 2020, II, 252 ss.; V. Ferrante, *Alienità dell'organizzazione produttiva e lavoro subordinato. A margine della questione dei ciclo-fattorini*, MGL, 2020, 77 ss.; L. Fiorillo, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, MGL, 2020, 95 ss.; E. Gragnoli, *L'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*, MGL, 2020, 95 ss.; A. Lassandari, *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015*, MGL, 2020, 123 ss.; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, DRI, 2020, 146 ss. e, dello stesso Autore, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, MGL, 2020, 133 ss.; M. Mocella, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, MGL, 2020, 143 ss.; P. Passalacqua, *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui cicofattorini di Foodora*, MGL, 2020, 151 ss.; A. Perulli, *La Cassazione sul caso Foodora*, MGL, 2020, 161 ss.; R. Pessi - A.D. Zumbo, *Collaborazioni organizzate e tipi contrattuali: tra conferme ricostruttive e nuove problematiche interpretative*, MGL, 2020, 173 ss.; C. Pisani, *Le leggi 'mal fatte' sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, MGL, 2020, 187 ss.; E. Puccetti, *L'etero-organizzazione dei riders oltre la frammentazione e la destrutturazione spazio-temporale dell'attività lavorativa*, ADL, 2020, II, 397 ss.; G. Santoro-Passarelli, *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, DRI, 2020, 512 ss. e, ID., *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, MGL, 2020, 203 ss.; R. Santucci, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le 'piattaforme digitali'*, MGL, 2020, 219 ss.; G. Sigillò Massara, *Lavoratori 'etero-diretti dalle piattaforme': la pragmatica a-qualificazione della Cassazione*, MGL, 2020, 225 ss.; A. Topo, *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, MGL, 2020, 247 ss.; A. Vallebona, *Collaborazioni organizzate dal committente*, MGL, 2020, 255 ss.; L. Venditti, *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, MGL, 2020, 257 ss.; L. Zoppoli, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, MGL, 2020, 265 ss.

l. n. 128/2019). La Suprema Corte, in fase applicativa, ha precisato che il legislatore ha inteso selezionare alcuni «elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori», per poi concludere che ove l'etero-organizzazione, congiuntamente alla personalità e alla continuità della prestazione, «è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato», insistendo peraltro sull'opzione di politica legislativa, confermata nell'intervento correttivo del 2019, volta a rendere più semplice l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Dettato normativo e approdo giurisprudenziale sono impiegati nell'ordinanza della giudice bolognese per fugare ogni dubbio circa la necessità di estendere ai *rider* la tutela riservata ai lavoratori subordinati «e, in particolare, per quanto qui interessa, la disciplina a tutela del lavoratore da ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro», e ciò a prescindere dalla stessa qualificazione data al contratto dalle parti⁽⁵⁾.

Tale conclusione, come anticipato, è corroborata, in seconda battuta, dal riferimento ad altre disposizioni che, nella prospettiva adottata dall'organo giudicante, ne irrobustiscono le fondamenta. Innanzitutto, si richiama l'art. 47 *quinquies* d. lgs. n. 81/2015 che estende l'applicazione della tutela antidiscriminatoria disposta per i lavoratori subordinati ai lavoratori *ex* art. 47 *bis* ovvero ai «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali». In secondo luogo, e contestualmente, la giudice rammenta che, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del d. lgs. 9 luglio 2003, n. 216, e in conformità all'art. 3, comma 1 lett. a) della direttiva del 27 novembre 2000, n. 78 di cui il decreto costituisce attuazione, il principio di parità di trattamento per i fattori ivi presi in considerazione trova applicazione nei riguardi dei soggetti del settore pubblico e del settore privato nell'ambito, tra l'altro, dell'«accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione».

A ben vedere, dunque, l'argomentazione imbastita sul punto appare ineccepibile e, per vero, obbligata; ciò nonostante, la vicenda può essere assunta

(5) In senso analogo, v. l'ordinanza del Tribunale di Palermo del 12 aprile 2021 che applica il principio di non discriminazione in ragione delle convinzioni sindacali ai fattorini di Social Food s.r.l., qualificati come collaboratori etero-organizzati, e dichiara la nullità del recesso intimato dalla società, al fine di riassumere i collaboratori con contratto di lavoro autonomo regolato dal CCNL firmato da Assodelivery e UGL Rider.

a pretesto per affrontare un'esigenza più consistente ed urgente, vale a dire riflettere in ordine all'applicabilità o meno della tutela antidiscriminatoria ai lavoratori autonomi.

Tale scelta, ad avviso di chi scrive, si rinsalda alla luce di una duplice considerazione. Da un lato, è palese come l'estensione della normativa antidiscriminatoria al di là della cornice protetta del lavoro subordinato è affidata a frammenti legislativi che, in quanto tali, indeboliscono l'efficacia della tutela medesima, non foss'altro per i limiti insiti in ogni operazione di tal tipo. Valga come esempio proprio quanto realizzato dal combinato disposto degli artt. 47 *bis* e 47 *quinquies*, d. lgs. n. 81/2015 che contiene l'estensione della tutela della disciplina antidiscriminatoria sotto il profilo soggettivo non ricomprendendo tutti i lavoratori delle piattaforme né, tantomeno, tutti i lavoratori autonomi.

Dall'altro lato, e contestualmente, assume oggi rilievo centrale la consapevolezza che «non sempre l'assenza di subordinazione in senso tecnico è sinonimo di redditi elevati e di scarso bisogno di protezione sociale»⁽⁶⁾; anzi, proprio al di là del lavoro subordinato è dato riscontrare povertà, disagio sociale e condotte discriminatorie simili, negli effetti anche se non nelle modalità, a quelle che subiscono i lavoratori tradizionali, e a volte forse anche più brutali. Peraltro, è noto che là dove si contraggono gli spazi disciplinati con norma inderogabile (come appunto avviene per il lavoro autonomo), cresce l'importanza del diritto antidiscriminatorio quale tecnica di regolazione dell'esercizio del potere⁽⁷⁾.

2...ad un *puzzle* di difficile composizione

I passaggi dell'ordinanza relativi all'applicabilità del diritto antidiscriminatorio danno conto, come evidenziato, di uno scenario normativo tutt'altro che compiuto e generale. In sostanza, l'assetto regolativo attuale consente di ospitare sotto l'ombrello protettivo della tutela antidiscriminatoria i *riders*, attraverso l'impiego dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 e delle disposizioni contenute nel Capo V *bis* del decreto sulla tutela del lavoro mediante piattaforme digitali; ma, quelle stesse norme, per l'appunto, accogliendo esplicitamente questi lavoratori ne parrebbero escludere tacitamente altri o, comunque,

⁽⁶⁾ C. Alessi, *Lavoro tramite piattaforme e divieti di discriminazione nell'UE*, in C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 684.

⁽⁷⁾ Sia consentito il rinvio a S. Borelli, *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, 2007, 88.

sembrerebbero introdurre distinzioni regolative all'interno della categoria dei lavoratori autonomi.

Peraltro, e arrendendosi sempre alla formulazione letterale della norma, anche l'art. 3, d. lgs. n. 216/2003, richiamato nel provvedimento, estende l'applicazione delle norme di tutela ai lavoratori autonomi con riguardo, però, all'accesso al lavoro.

Al di là, dunque, della tutela che le disposizioni esistenti accordano ai lavoratori che nel caso di specie hanno subito una condotta discriminatoria e volgendo lo sguardo, quindi, oltre l'aula di giustizia in cui quelle disposizioni hanno avuto puntuale applicazione da parte dell'autorità giudiziaria, è dato riscontrare un quadro legislativo frammentato, composto da tasselli normativi di vario contenuto.

A riprova, ancora, di tale frammentarietà e complessità basti pensare che, in una fase antecedente alla manifestazione nell'ordinamento giuridico interno degli effetti derivanti dall'inaugurazione di una nuova stagione del diritto antidiscriminatorio a livello europeo⁽⁸⁾, il *modus operandi* del legislatore non era difforme. Si pensi, ad esempio, all'art. 2, l. n. 142/2001 che estende ai soci lavoratori di cooperativa non subordinati, e quindi autonomi, l'applicazione degli artt. 1, 8, 14 e 15 St. lav. ovvero delle norme che, sino all'attuazione delle c.d. direttive di seconda generazione, concorrevano in maniera dirimente, non senza criticità per vero, a comporre il diritto antidiscriminatorio di origine nazionale.

La situazione normativa non assume contorni più nitidi se si abbandona la dimensione regolativa nazionale per spostarsi su quella europea; una conclusione tutt'altro che sorprendente ove si rifletta sul fatto che la prima è fortemente plasmata dalla seconda e che l'intervento dell'Unione è sempre fortemente condizionato dal problema della competenza.

Invero, l'art. 157 TFUE accorda la parità retributiva in relazione al fattore genere ai lavoratori ritenendosi tali, ai sensi della giurisprudenza europea e pur in assenza di una nozione codificata e unitaria, coloro che, per un certo tempo e a fronte di una retribuzione, svolgono prestazioni di lavoro in favore di un altro soggetto e sotto la sua direzione⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ M. Barbera, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, *DLRI*, 2003, 399 ss.

⁽⁹⁾ Per una ricostruzione sul punto si vedano di recente E. Gramano, *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*, *ADL*, 2020, II, 1459 ss.; M. Vincieri, *Libera circolazione dei lavoratori e nozione eurounitaria di subordinazione*, *MGL*, 2020, 195 ss.; G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, *LLI*, 2020, spec. 23 ss.

Il dato non è irrisorio poiché, per quanto tale disposizione sia nata guardando «più all'*uguaglianza* degli interessi economici degli Stati membri che all'*uguaglianza* delle persone»⁽¹⁰⁾, è notorio il suo impiego da parte della Corte di giustizia quale vero e proprio grimaldello attraverso cui ampliare gli ambiti applicativi e la stessa efficacia del principio di uguaglianza. Di modo che, non è dunque irrilevante la conclusione, pressoché diffusa, secondo cui l'art. 157 TFUE non trova di per sé attuazione nei riguardi dei lavoratori autonomi⁽¹¹⁾.

Similmente talune disposizioni delle direttive antidiscriminatorie non sembrano riguardare i lavoratori autonomi; si pensi, ad esempio, agli artt. 3 lett. c), dir. 2000/43/CE e dir. 2000/78/CE e all'art. 14, co. 1, lett. c), dir. 2006/54/CE che individuano il campo di applicazione oggettivo con riguardo, tra l'altro, «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».

Al contempo, e in direzione opposta, l'ordinamento giuridico europeo reca norme che espressamente e in alcune fasi estendono ai lavoratori autonomi la protezione del diritto antidiscriminatorio o, ancora, atti normativi volti ad assicurare tale protezione.

Tra le prime, valgano come esempio gli artt. 3 lett. a), dir. 2000/43/CE e dir. 2000/78/CE e l'art. 14, co. 1, lett. a), dir. 2006/54/CE che dispongono l'applicazione delle norme alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro. Con riguardo ai secondi, invece, è sufficiente richiamare la dir. 2010/41/UE volta ad affermare il principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne che svolgono attività autonoma⁽¹²⁾.

A ben vedere, dunque, la frammentazione regolativa e la formulazione letterale delle disposizioni non consentono di accertare l'esistenza di una tutela antidiscriminatoria generalizzata in favore dei lavoratori autonomi; dovendosi piuttosto riscontrarne un'applicazione residuale.

Tuttavia, una lettura di tal tipo sembra peccare di irrazionalità, oltre a mostrarsi scarsamente rispettosa, come si vedrà, del ruolo assunto dal principio

⁽¹⁰⁾ G. Arrigo, *Uguaglianza, parità e non discriminazione nel diritto dell'Unione europea (parte I)*, RGL, 2016, I, 464.

⁽¹¹⁾ Per tutti cfr. S. Borelli - A. Guariso - L. Lazzeroni, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera - A. Guariso, *op. cit.*, 167.

⁽¹²⁾ In generale, per una ricostruzione della normativa in materia si vedano: C. Alessi, *op. cit.*, 686 ss.; S. Borelli - A. Guariso - L. Lazzeroni, *op. cit.*, 167 ss.

di non discriminazione nel diritto dell'UE quale principio generale dotato di una «operatività (*che*) taglia trasversalmente tutto l'ordinamento comunitario»⁽¹³⁾.

Si pensi, ad esempio, proprio alle disposizioni delle direttive, testé menzionate, che accordano tutela anche ai lavoratori autonomi per ciò che concerne l'accesso all'occupazione e al lavoro. Ebbene, apparirebbe quanto meno irragionevole riconoscere tutela a fronte dell'impiego di un criterio discriminatorio nell'accesso al lavoro e, all'opposto, non accordare protezione ove quello stesso criterio, a seguito della stipulazione del contratto, venga utilizzato, ad esempio, per recedere dallo stesso⁽¹⁴⁾. Senza considerare che quand'anche si proponesse un'interpretazione estensiva della locuzione «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro» – volta a ricomprendere, quindi, non solo il momento della stipulazione del contratto di lavoro autonomo, ma anche l'accesso alle singole prestazioni di lavoro (nel caso di contratti di durata a esecuzione periodica) – non si coprirebbero tutti le ipotesi di discriminazione che un lavoratore autonomo può subire, ad esempio in relazione al corrispettivo (si pensi alle ipotesi in cui, a causa delle assenze per sciopero o per la cura dei figli, non riesca a ottenere un corrispettivo premiale⁽¹⁵⁾) o al recesso dal contratto (si pensi al caso in cui, a seguito della partecipazione a uno sciopero, l'*account* del lavoratore venga bloccato).

Proprio, allora, su queste incongruenze (e non solo) si innesta la necessità di non arrestarsi ai meri dati testuali, bensì di leggere le singole disposizioni, così come gli specifici atti normativi servendosi di un'interpretazione sistematica alla luce, dapprima, del diritto dell'Unione europea e, successivamente, di altre fonti sovranazionali; un'interpretazione, si badi, che non trova ostacoli nelle norme vigenti, posto che in alcuna disposizione è espressamente preclusa l'applicazione della tutela antidiscriminatoria ai lavoratori autonomi.

3. L'interpretazione sistematica del diritto antidiscriminatorio: l'ordinamento dell'Unione europea

La possibilità di estendere la protezione accordata dal diritto antidiscriminatorio ai lavoratori autonomi in assenza di indicazioni esplicite generali può radicarsi in una lettura delle norme esistenti (e delle previsioni

⁽¹³⁾ M. Barbera, *Introduzione. Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, XLII.

⁽¹⁴⁾ Cfr. S. Borelli - A. Guariso - L. Lazzeroni, *op. cit.*, 168.

⁽¹⁵⁾ Si v. ad esempio quanto previsto dall'art. 13 CCNL Ugl – Assodelivery.

mancanti) insieme agli atti normativi in cui quelle disposizioni sono collocate (o non inserite), nonché ad alcune norme fondamentali dell'Unione.

Prima di sviluppare tale prospettiva teorica, però, è opportuno rammentare che lo scenario europeo più recente è segnato anche da significative battute d'arresto lungo il percorso di affermazione dei divieti di discriminazione e del principio di uguaglianza.

Da un lato, invero, il cammino intrapreso con le direttive antidiscriminatorie di seconda generazione è stato bruscamente interrotto dal naufragio dell'approvazione della proposta di direttiva c.d. orizzontale volta ad estendere l'operatività dei divieti di discriminazione in relazione a diversi fattori oltre l'ambito lavorativo⁽¹⁶⁾. Dall'altro lato, e da una più ampia angolazione, la «crisi esistenziale»⁽¹⁷⁾, prima ancora che economica, che attanaglia l'Unione europea non pare vicina a dissolversi, e anzi rischia di acuirsi a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica da Covid-19; né, tantomeno, sufficiente conforto pare possa trarsi dal rafforzamento delle politiche a tutela della *Rule of Law*⁽¹⁸⁾ in cui, per vero, l'attenzione sembra posta più sul principio di uguaglianza dinnanzi alla legge che sul principio di uguaglianza *tout court*.

Ciò nonostante, come premesso, l'ordinamento giuridico europeo offre spazi interpretativi in ordine all'estensione ai lavoratori autonomi della tutela antidiscriminatoria.

In primo luogo, nella descrizione del campo di applicazione delle direttive si fa riferimento alle «persone» e dunque agli individui in quanto tali, al di là della tipologia contrattuale di cui sono parte. Così è, per intenderci, negli artt. 3, comma 1, Dir. 2000/43/CE e Dir. 2000/78/CE e, del pari, con riferimento specifico a «uomini e donne», nell'art. 1, Dir. 2006/54/CE.

⁽¹⁶⁾ Il riferimento è alla proposta di Direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale SEC(2008) 2180, 2 luglio 2008. All'inizio del 2021, la presidenza portoghese del Consiglio ha deciso di riattivare l'iter legislativo di tale proposta (Presidenza, *Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale - Relazione sullo stato dei lavori*, 4 giugno 2021, 9109/21). Data però la base giuridica (art. 19 Tfu) che richiede l'unanimità, sarà ben difficile che la direttiva sia approvata in tempi brevi.

⁽¹⁷⁾ E. Balibar, *Crisi e fine dell'Europa?*, Bollati Boringhieri, 2016, 33.

⁽¹⁸⁾ Si veda da ultimo la Comunicazione della Commissione, *Relazione sullo Stato di diritto 2020. La situazione dello Stato di diritto nell'Unione europea*, COM(2020) 580 final, 30 settembre 2020.

In sostanza, quindi, già questi testi normativi paiono contenere «un'aspirazione universalistica»⁽¹⁹⁾ di protezione che guarda alla persona fisica, oltre che alla (o prima ancora della) persona che lavora, e che si innesta, peraltro, in una più ampia tendenza evolutiva che, giust'appunto, ha traslato l'attenzione dal lavoratore alla persona, con l'inevitabile conseguenza di ampliare lo spettro e la tipologia di istanze e pretese⁽²⁰⁾.

Una tendenza che, per di più, deve essere letta in riferimento alla giurisprudenza europea tutt'altro che lineare, giacché, a fronte del ruolo creativo svolto dalla Corte di giustizia nella edificazione del diritto antidiscriminatorio e delle spinte da essa fornite anche in ordine al riconoscimento del principio di uguaglianza come principio generale e della sua efficacia⁽²¹⁾, non sono mancate pericolose pietre di inciampo soprattutto allorquando i giudici europei si sono trovati a districarsi tra divieti di discriminazione e libertà di mercato⁽²²⁾.

Al di là, comunque, della complessità di un percorso evolutivo di cui in questa sede non si può dar debito conto, appare opportuno porre in rilievo l'acclarata intenzione della Corte di «allargare l'ombrello della tutela garantita dal diritto dell'UE anche verso i lavoratori non subordinati»⁽²³⁾ che, peraltro, trova

⁽¹⁹⁾ G. Centamore - L. Ratti, *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, *op. cit.*, 674.

⁽²⁰⁾ Si veda sul punto D. La Rocca, *Eguaglianza e libertà contrattuale nel diritto europeo. Le discriminazioni nei rapporti di consumo*, Giappichelli, 2008.

⁽²¹⁾ Si consenta per una ricostruzione della giurisprudenza europea in materia a M. Ranieri, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Wolters Kluwer – Cedam, 2017, spec. 302 ss.

⁽²²⁾ Si pensi, ad esempio, a Corte giust. 19 luglio 2017, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl*, in Racc. dig., 2017. Sulla vicenda in generale si vedano: L. Guaglianone, *Il caso Abercrombie: contratto intermittente e discriminazione per età*, RGL, 2014, II, 613 ss.; G. Bonanomi, *I requisiti soggettivi nel contratto di lavoro intermittente. Disparità di trattamento o discriminazione per età?*, DRI, 2015, 467 ss.; L. Calafà, *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all'età: prove di disapplicazione*, RIDL, 2015, II, 541 ss., EAD., *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di giustizia*, RIDL, 2016, II, 692 ss.; M.D. Ferrara, *La tutela e il giudizio multilevel in crisi di identità: discriminazione per età e lavoro intermittente*, ADL, 2016, II, 928 ss.; E. Gragnoli, *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, DRI, 2016, 1111 ss.; S. Zitti, *Lavoro intermittente e principio di non discriminazione in base all'età*, RGL, 2016, II, 351 ss.; O. Bonardi, *Il divieto di discriminazione per età alla deriva: note sul caso Abercrombie*, RGL, 2017, II, 545 ss.; C. Inversi, *Forme di lavoro flessibili per i lavoratori più giovani e principio di non discriminazione in base all'età nel caso Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*, DRI, 2017, 1241 ss.; R. Nunin, *Where do we go from here? Lavoro intermittente e discriminazione in base all'età nella sentenza della Corte di Giustizia sul caso Abercrombie & Fitch*, ADL, 2017, II, 1491 ss.; M. Donato, *La Cassazione sul caso Abercrombie dopo la pronuncia della Corte di Giustizia: «Non poteva che attenersi?»*, RGL, 2018, II, 316 ss.; M. Peruzzi, *Giovani, carini e innocenti: il caso Abercrombie alle battute finali. Oppure no?*, RIDL, 2018, II, 431 ss.

⁽²³⁾ C. Alessi, *op. cit.*, 689.

corrispondenza nell'impulso reso in ordine all'operatività del principio di non discriminazione nei riguardi dei lavoratori flessibili⁽²⁴⁾.

Del resto, e in secondo luogo, le direttive di seconda generazione hanno la loro base giuridica nell'art. 19 TFUE (*ex art. 13 TCE*) che, al comma 1, attribuisce al Consiglio il potere di adottare «i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale». Non vi è, quindi, nella disposizione posta a fondamento delle ultime direttive, alcun elemento da cui far discendere, direttamente o indirettamente, una limitazione nell'operatività del principio di uguaglianza e dei divieti di discriminazione nei riguardi di specifiche categorie di lavoratori ovvero una preclusione all'applicazione di entrambi nei confronti dei lavoratori autonomi.

Da ultimo, un altro appiglio sistematico può rinvenirsi in talune disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue e, più in generale, nel ruolo assunto dal principio di uguaglianza all'interno dell'ordinamento giuridico europeo.

Per quanto concerne la Carta, e al di là del passaggio tutt'altro che simbolico rappresentato dall'inserimento per la prima volta (anche) dell'uguaglianza tra i diritti fondamentali del sistema giuridico europeo, particolare rilievo assumono gli artt. 21 e 23.

Il primo, come risaputo, vieta ogni forma di discriminazione in relazione ad una pletera di fattori, più ampia rispetto all'elenco *ex art. 19 TFUE*⁽²⁵⁾; mentre il secondo afferma il principio di parità tra uomini e donne⁽²⁶⁾. La

⁽²⁴⁾ M. Barbera, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. Barbera - A. Guariso, *op. cit.*, spec. 31 secondo cui il principio di non discriminazione è «diventato l'ombrello protettivo destinato a offrire una tutela indiretta alla stabilità e a garantire dai rischi di emarginazione sociale dei lavoratori flessibili».

⁽²⁵⁾ Ai sensi dell'art. 21, difatti, è posto il divieto di «qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale» e, nel secondo comma, si specifica che «nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità». Per un commento alla disposizione, cfr. tra i tanti, C. Favilli, *Sub art. 21. I. Quadro generale*, e F. Guarriello, *Sub art. 21. II. Il principio di non discriminazione nel lavoro* in R. Mastroianni - O. Pollicino - S. Allegrezza - F. Pappalardo - O. Razzolini (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 412 ss. e 425 ss.

⁽²⁶⁾ L'art. 23 sancisce il principio di parità tra donne e uomini «in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione» precisando altresì che tale principio «non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»; si veda per un commento F. Spitaleri, *Sub art. 23. I. La*

formulazione di entrambe le disposizioni sembra chiaramente improntata ad assicurare una tutela estesa e non vincolata a chi è coperto e protetto dalla veste giuridica della subordinazione. In particolare, l'art. 21 afferma il divieto di discriminazione agganciandolo ad un elenco esemplificativo di motivi senza riferimento alcuno ad ambiti di applicazione e limitazioni di tutela; l'art. 23 è ancora più esplicito nell'attribuzione di una proiezione universale del principio di parità di genere riferito, per l'appunto, a «tutti i campi» risultando la successiva parte della disposizione –«compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione» – una specificazione, peraltro estesa, di una tutela universale e generale.

Si tratta di riferimenti normativi destinati ad assumere maggiore importanza e a conquistare maggiore spazio a seguito della codificazione dell'obbligatorietà della Carta – malgrado le luci e le ombre che continuano ad accompagnare il processo di integrazione europea⁽²⁷⁾ –, dell'impulso recente dato dall'Unione alla sua applicazione⁽²⁸⁾ e, finanche, viene da aggiungere, dell'uso che la Corte costituzionale ha mostrato di poterne fare⁽²⁹⁾.

La Carta, quindi, iscrive in maniera esplicita il principio di uguaglianza nel diritto primario dell'Unione e, al contempo, «qualifica i divieti di discriminazione come diritti fondamentali»⁽³⁰⁾.

E ciò, si è anticipato, nell'ambito di uno scenario più articolato in cui il principio di uguaglianza e i principi di non discriminazione hanno acquisito il riconoscimento di principi generali del diritto dell'Unione non solo in forza dell'evoluzione compiuta nel sistema delle fonti ma, altresì, per l'impulso fornito in tal senso dalla giurisprudenza europea.

In ogni caso e più in generale, vi è da chiedersi se anche su questo versante – ovvero l'operatività della protezione antidiscriminatoria oltre «le colonne d'Ercole della subordinazione»⁽³¹⁾ – si possa sperimentare un altro

parità tra donne e uomini nel diritto dell'Unione europea, e M.L. Vallauri, *Sub art. 23. II. Le misure promozionali delle pari opportunità* in R. Mastroianni - O. Pollicino - S. Allegrezza - F. Pappalardo - O. Razzolini (a cura di), *op. cit.*, 450 ss. e 462 ss.

⁽²⁷⁾ Cfr. G. Bronzini, *Le tutele dei diritti fondamentali e la loro effettività: il ruolo della Carta di Nizza*, RGL, 2012, I, 53 ss.; A. Lo Faro, *L'Europa sociale senza la Carta. L'Europa sociale oltre la Carta*, DLRI, 2018, 761 ss.

⁽²⁸⁾ Di particolare interesse è la Comunicazione della Commissione, *Strategia per rafforzare l'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, COM(2020) 711 final, 2 dicembre 2020.

⁽²⁹⁾ Sul tema, in particolare, G. Bronzini, *La Corte costituzionale mette sotto tutela i giudici ordinari nell'applicazione diretta dei diritti della Carta di Nizza*, RGL, 2018, I, 383 ss.

⁽³⁰⁾ C. Favilli, *op. cit.*, 415.

⁽³¹⁾ A. Perulli, *Il diritto del lavoro*, cit., I.125.

lascito del « mitico caso » Brown e, dunque, agire «un uso strategico del diritto in funzione del cambiamento sociale»⁽³²⁾.

3.1. Le fonti sovranazionali del diritto antidiscriminatorio

L'applicazione dei divieti di discriminazione ai lavoratori autonomi può essere argomentata anche mediante l'interpretazione sistematica del diritto nazionale alla luce di altre fonti sovranazionali.

In primo luogo, va ricordato che numerosi Trattati ratificati dal nostro paese vietano discriminazioni al di là del solo lavoro subordinato. In particolare, l'art. 26 della *International Covenant on Civil and Political Rights* garantisce «a tutte le persone una protezione uguale ed effettiva contro la discriminazione per qualsiasi motivo, come razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altra condizione» (enfasi aggiunta; traduzione nostra).

Occorre poi prendere in considerazione la legislazione specifica relativa ai singoli fattori protetti. Non potendo qui trattare l'insieme dei fattori, si è scelto di soffermarsi su due tra i più problematici in relazione all'applicazione ai lavoratori autonomi: la religione e le convinzioni sindacali⁽³³⁾.

Quanto al divieto di discriminazione in ragione della religione, si deve fare riferimento agli artt. 9 e 14 della CEDU. Dalla lettura delle guide che la Corte EDU aggiorna periodicamente, ove sono presentate, in maniera organica e ordinata, tutte le decisioni della Corte relative alle singole disposizioni della Convenzione⁽³⁴⁾, si apprende che «affinché l'articolo 14 sia applicabile è necessario, ma anche sufficiente, che i fatti del caso rientrino nell'ambito di uno o più articoli della Convenzione» (traduzione nostra). Nel sistema convenzionale, infatti, i principi di non discriminazione hanno natura "ancillare", nel senso che garantiscono a ciascuna persona la possibilità di fruire dei diritti e delle libertà protette dalla CEDU, senza subire discriminazioni⁽³⁵⁾.

⁽³²⁾ M. Barbera, *Principio di eguaglianza*, cit., 80.

⁽³³⁾ Sull'applicazione dei divieti di discriminazione in ragione della nazionalità e del sesso ai lavoratori autonomi si rinvia a S. Borelli - A. Guariso - L. Lazzeroni, *op. cit.*, 248.

⁽³⁴⁾ *Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention Prohibition of discrimination*, 2020, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG.pdf; *Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights*, 2020, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf.

⁽³⁵⁾ Sul punto v. diffusamente P. van Dijk - F. van Hoof - A. van Rijn, L. Zwaak, *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*, Intersentia, 2018, 997-1128; D. Harris - M. O'Boyle - E. Bates - C. Buckley, *Law of the European Convention on Human Rights*, OUP, 2018,

Nel corso del tempo, la Corte EDU ha tentato di mitigare questa peculiarità, affermando, a più riprese, che, per l'applicazione dell'art. 14, non è necessaria la violazione di altra disposizione della Convenzione, ma è sufficiente che la fattispecie rientri nell'ambito di applicazione di una tale disposizione⁽³⁶⁾. Rimane, tuttavia, che, per la violazione del diritto a non subire discriminazioni in ragione della religione, occorre che la fattispecie rientri all'interno dell'art. 9 CEDU sul «diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione».

Come noto, l'ambito di applicazione dell'art. 9 CEDU non è limitato al solo lavoro subordinato, ma ricomprende tutti i settori in cui la libertà religiosa può manifestarsi. L'art. 9 (talora in combinato disposto con l'art. 14) è stato dunque applicato a insegnanti, giudici, membri di associazioni religiose, avvocati, ecc.

D'altro canto, la Corte di Strasburgo ha anche precisato che l'art. 14 ha efficacia orizzontale, può cioè applicarsi anche in «purely private situations»⁽³⁷⁾. Ne consegue perciò che, nel sistema convenzionale, il diritto antidiscriminatorio rafforza la tutela della libertà religiosa in ogni ambito in cui quest'ultimo può manifestarsi. E certamente il lavoro autonomo ricade tra i settori in cui viene protetta la libertà religiosa.

Analogamente, l'art. 43, d. lgs. n. 286/1998 vieta le discriminazioni fondate (anche) sulle «pratiche religiose» che abbiano lo scopo o l'effetto «di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali *in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica*» (enfasi aggiunta). Come noto, nel momento in cui è stata recepita la dir. 2000/43/CE, non si è tenuto conto della disposizione contenuta nel testo unico sull'immigrazione. Per evitare lo spezzettamento delle tutele, e tenuto conto degli artt. 8 e 14 CEDU, è

501 ss. Va peraltro ricordato che gli Stati membri del Consiglio d'Europa hanno tentato di superare il carattere ancillare del diritto di non discriminazione di cui all'art. 14 CEDU mediante il Protocollo n. 12 il quale ne estende l'ambito di protezione al «godimento di ogni diritto previsto dalla legge» (art. 1). Il Protocollo introduce dunque un «free-standing right» a non subire discriminazioni. Tuttavia, il Protocollo non modifica l'interpretazione del diritto antidiscriminatorio sposata dalla Convenzione che ne limita la funzione al godimento di «altri» diritti. Non viene cioè adottata la tesi, ormai dominante in dottrina (e da noi prediletta), secondo cui il diritto antidiscriminatorio è una tecnica di regolamentazione del potere, pubblico o privato, e dunque qualsiasi atto, patto, condotta o comportamento può essere vagliato mediante lo stesso (M. Barbera, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1991, 51).

⁽³⁶⁾ Corte EDU, Grand Chambre, *Carson e altri c. Regno unito*, n. 42184/05, 16 marzo 2010, § 63.

⁽³⁷⁾ Corte EDU, *Danilenkov e altri c. Russia*, n. 67336/01, 10 dicembre 2009.

dunque opportuno applicare le disposizioni di cui al d. lgs. n. 216/03 a tutte le condizioni di lavoro autonomo.

Passando ora al divieto di discriminazione sindacale, occorre, in primo luogo, considerare le Convenzioni OIL n. 87 e 98. Entrambe fanno parte dell'elenco delle c.d. *core conventions*, ossia delle otto Convenzioni che, in base alla Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998, tutti gli Stati membri devono «rispettare, promuovere e realizzare», per via della loro appartenenza all'Organizzazione, anche qualora le non abbiano ratificate⁽³⁸⁾.

La Convenzione n. 87 garantisce a tutti i lavoratori il diritto di costituire o di divenire membri di organizzazioni sindacali (art. 2). La Convenzione assicura altresì a tutti i sindacati (ossia a tutte le organizzazioni che abbiano «lo scopo di promuovere e di difendere gli interessi dei lavoratori»; art. 10) il diritto di svolgere la propria attività. La Convenzione impegna infine gli Stati membri «ad adottare tutte le misure necessarie ed appropriate al fine di garantire ai lavoratori ed ai datori di lavoro il libero esercizio del diritto sindacale» (art. 12).

Diversamente, la Convenzione n. 98 prevede un esplicito divieto di discriminazioni per ragioni sindacali. In particolare, l'art. 1 riconosce ai lavoratori «un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego».

La quasi-giurisprudenza dei Comitati OIL ha sempre fornito un'interpretazione estensiva delle disposizioni sopra ricordate, riconoscendo a tutti i lavoratori la possibilità di esercitare i diritti sindacali⁽³⁹⁾. Il Comitato OIL per la libertà sindacale ha, ad esempio, affermato che tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione, hanno il diritto di creare organizzazioni sindacali e ha vietato ogni interferenza, da parte dello Stato, alla creazione di sindacati di lavoratori autonomi (Caso n. 2868 (Panama), par. 1005)⁽⁴⁰⁾. Nel caso n. 2888 (Polonia) (par. 1084), il Comitato per la libertà sindacale ha precisato che il criterio per determinare chi è titolare del diritto di costituire o divenire membro di un sindacato «non si basa sull'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, che spesso è inesistente, ad esempio nel caso dei lavoratori agricoli, dei lavoratori autonomi in generale o delle persone che esercitano le professioni liberali, i quali

⁽³⁸⁾ Sulle Convenzioni OIL n. 87 e 98 v. da ultimo S. Hayter - J. Visser, *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, International Labour Organization, 2018; J. Vogt - J. Bellace - L. Compa - K. D. Ewing - J. Hendy QC - K. Lörcher - T. Novitz, *The Right to Strike in International Law*, Hart, 2020.

⁽³⁹⁾ Sul punto v. De Stefano, *L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL*, LD, 2019, 439.

⁽⁴⁰⁾ Tutte le decisioni del Comitato OIL per la libertà sindacale sono disponibili sul sito <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::>

dovrebbero comunque godere del diritto di organizzarsi [in sindacato]» (traduzione nostra).

Analogamente, il Comitato OIL ha riconosciuto che «i lavoratori autonomi possono pienamente beneficiare dei diritti sindacali garantiti dalle Convenzioni n. 87 e 98 al fine di promuovere e difendere i loro interessi, anche per mezzo della contrattazione collettiva» (caso n. 2602(Corea), par. 467; in senso analogo v. i casi n. 2013(Mexico) e n. 2786(Repubblica dominicana)). Difatti, come ben chiarito in tante occasioni⁽⁴¹⁾, all'interno dell'ordinamento dell'OIL, i diritti sindacali sono tutelati sia in quanto diritti fondamentali, sia quali *enabling rights* (i.e. diritti funzionali alla tutela degli interessi e di altri diritti dei lavoratori). Di conseguenza, l'ambito di applicazione della libertà sindacale viene interpretato in modo estensivo perché quanto più diffusamente è assicurata tale libertà, tanto più sono effettivi gli altri diritti garantiti dalla normativa OIL.

Come abbiamo detto, la libertà sindacale si manifesta nel diritto di costituire un sindacato o di farvi parte, nel diritto a stipulare contratti collettivi e nel diritto di sciopero⁽⁴²⁾. E a ben vedere, il perimetro coperto dalle Convenzioni n. 87 e 98 viene tracciato non tanto in relazione alla definizione di lavoratore, quando sulla base delle nozioni di contrattazione collettiva e di sciopero⁽⁴³⁾; una volta appurata l'esistenza di tali fattispecie, i Comitati OIL riconoscono infatti il relativo diritto ai lavoratori coinvolti. Detto in altri termini, l'esercizio stesso della contrattazione collettiva o di uno sciopero dimostra l'esigenza di una disparità di potere tra le parti che richiede il riconoscimento, ai lavoratori coinvolti, di diritti sindacali.

Di conseguenza, anche il diritto a un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione sindacale è garantito a tutti i lavoratori (caso n. 2888(Polonia), par. 1084). Nella *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* viene poi specificato che «la protezione contro gli atti di discriminazione antisindacale dovrebbe coprire non solo l'assunzione e il licenziamento, ma anche tutte le misure discriminatorie durante l'impiego, in

⁽⁴¹⁾ Si v. ad esempio il Rapporto I(B) presentato alla 97° sessione della conferenza internazionale del lavoro, *Freedom of association in practice: Lessons learned* (2008), par. 82.

⁽⁴²⁾ Il riconoscimento del diritto di sciopero quale espressione della libertà sindacale è stato oggetto di una lunga ed estenuante controversia i cui strascichi riaffiorano tuttora nei dibattiti sulla normativa internazionale del lavoro. Sul punto v. ampiamente J. Vogt - J. Bellace, L. Compa - K. D. Ewing - J. Hendy QC - K. Lörcher - T. Novitz, *The Right to Strike in International Law*, cit.

⁽⁴³⁾ Sulla definizione di sciopero e di contrattazione collettiva v. la *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, rispettivamente capitoli 10 e 15, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0:NO::>

particolare i trasferimenti, il demansionamento e altri atti che sono pregiudizievoli per il lavoratore» (traduzione nostra).

In estrema sintesi, possiamo perciò concludere che, nell'ordinamento dell'OIL, il diritto a non subire discriminazioni sindacali rafforza la tutela della libertà sindacale, la quale è riconosciuta a tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione. Di conseguenza, l'ambito di applicazione del d. lgs n. 216/03 dovrebbe essere interpretato in modo da garantire, a tutti i lavoratori, la tutela contro le condotte discriminatorie per ragioni sindacali. In caso contrario, infatti, i lavoratori autonomi beneficerebbero di due procedure in caso di discriminazione sindacale: quella di cui al d. lgs. n. 216/03 nell'accesso all'impiego; e quella di cui all'art. 1 Conv. OIL n. 98 nelle altre fasi di lavoro.

3.1.1. Il rapporto tra diritti sindacali e diritto a non subire discriminazioni in ragione delle convinzioni sindacali

Dalla breve ricostruzione operata emerge che, sia nella CEDU che nella normativa OIL, l'applicazione ai lavoratori autonomi dei diritti a non subire discriminazioni – in ragione della religione o delle convinzioni sindacali – si giustifica per l'esigenza di garantire loro la libertà religiosa e la libertà sindacale. Come si è già avuto modo di osservare, questa concezione dei principi di non discriminazione ne circoscrive la funzione e non riflette quella che, a nostro parere, è la corretta rappresentazione del diritto antidiscriminatorio: una tecnica di regolazione dell'esercizio del potere.

Per questo, riteniamo opportuno dedicare qualche parola a un problema tutt'altro che secondario: cosa accade nelle fattispecie in cui viene negata la libertà religiosa o la libertà sindacale?⁽⁴⁴⁾ Cosa accadrebbe, ad esempio, se il diritto nazionale negasse il diritto di sciopero ai lavoratori autonomi delle piattaforme? L'applicazione dei diritti di non discriminazione potrebbe giungere al riconoscimento del diritto di sciopero, laddove lo stesso è negato?

Il problema deve essere affrontato da diversi punti di vista. Nell'Unione europea, ove gli spazi per il riconoscimento del diritto di sciopero sono (finora) angusti, il diritto antidiscriminatorio potrebbe consentire di ribaltare il modo in cui la Corte di giustizia ha approcciato il caso *Laval*⁽⁴⁵⁾. La Corte non sarebbe

⁽⁴⁴⁾ Le riflessioni in questo paragrafo sono frutto del confronto con Giovanni Orlandini che si ringrazia. Naturalmente, la responsabilità di quando scritto è da imputare solo alle autrici.

⁽⁴⁵⁾ Sul punto v. S. Borelli - A. Guariso - L. Lazzeroni, *op. cit.*, 260.

infatti chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità con le libertà economiche dello sciopero diretto a indurre il prestatore di servizi transnazionale a stipulare un contratto collettivo, ma a valutare se le conseguenze svantaggiose subite dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali che hanno partecipato allo sciopero siano o meno discriminatorie. La dimostrazione della legittimità delle misure anti-sciopero passerebbe dunque per le strette maglie del sindacato antidiscriminatorio. Premessa indispensabile di questo ragionamento è che le convinzioni sindacali rientrino all'interno delle convinzioni personali, circostanza che, nel nostro ordinamento, è ormai assodata, ma che non è ancora stata chiarita né dalla Corte di giustizia, né dalla Commissione europea.

Rimanendo nell'ambito del diritto dell'Unione, ci si potrebbe altresì domandare se il diritto a non subire discriminazioni sindacali imponga agli Stati membri di riconoscere la legittimità dello sciopero, almeno in certi casi. Detto in altri termini, il diritto antidiscriminatorio potrebbe assicurare un *nucleo minimo* di attività sindacali che devono ritenersi legittime?

In questo ordinamento, il problema si pone in termini un po' diversi rispetto a quanto avviene nella normativa OIL. Là infatti la libertà sindacale è garantita come diritto fondamentale di tutti i lavoratori, e viene tutelata mediante i divieti di discriminazione che, di conseguenza, devono applicarsi a tutti i lavoratori. Nel diritto dell'Unione europea, i diritti sindacali sono annoverati tra i diritti fondamentali dalla Carta di Nizza (artt. 12, 27 e 28), ma non è possibile un intervento diretto su queste materie, perché esulano dalle competenze dell'Unione (art. 153 par. 5 Tfu), e gli interventi indiretti finora hanno risposto prevalentemente (solo) alla logica delle libertà economiche. Il diritto a non subire discriminazioni per ragioni sindacali potrebbe aiutarci a garantire l'effettività del diritto di sciopero di cui all'art. 28 CDFUE?

Per rispondere a tale domanda si può, in primo luogo, osservare che, come avviene per la normativa OIL, anche nel diritto dell'Unione, nessuno può essere discriminato in ragione dell'esercizio dei diritti sindacali ivi riconosciuti⁽⁴⁶⁾.

In secondo luogo, occorre ribadire che, secondo l'interpretazione da noi sostenuta, il diritto a non subire discriminazioni per ragioni sindacali di cui alla dir. 2000/78 si applica anche ai lavoratori autonomi. Di conseguenza, anche ai lavoratori autonomi deve essere riconosciuta la possibilità di svolgere attività sindacali, senza subire, per questo, alcuno svantaggio. E fra queste attività sindacali rientrano senz'altro – ma non solo - quelle previste dalla Carta dei diritti

⁽⁴⁶⁾ V. ad esempio l'art. 17, dir. 2019/1152.

fondamentali dell'Unione europea (il diritto di fondare sindacati e di aderirvi, il diritto all'informazione e alla consultazione, il diritto alla contrattazione collettiva, il diritto all'azione collettiva).

Certo, si potrebbe dire che i diritti sindacali previsti in tale Carta sono riconosciuti solo ai lavoratori subordinati. Tuttavia, dato che il diritto a non subire discriminazioni sindacali è garantito anche ai lavoratori autonomi, il divieto, per questi ultimi, di svolgere talune attività sindacali dovrebbe essere giustificato da una ragione oggettiva e legittima, e dovrebbe inoltre essere adeguato, necessario e proporzionato, non dovrebbe cioè andare oltre a quanto strettamente necessario per conseguire tale obiettivo.

Analogamente, l'attività sindacale da parte dei lavoratori – autonomi o subordinati – potrebbe ledere altri diritti o interessi legittimi, e potrebbe essere dunque necessaria l'introduzione di regola diretta a limitarne le modalità di esercizio. Come detto, però, nella prospettiva del diritto antidiscriminatorio, tale regola limitativa, oltre a essere giustificata da una ragione oggettiva e legittima, deve essere adeguata, necessaria e proporzionata.

Il diritto a non subire discriminazioni sindacali ci obbliga cioè a interrogarci sui motivi per cui certi lavoratori non possono svolgere attività sindacale. Ci obbliga, di conseguenza, a cercare un'adeguata motivazione per ogni divieto posto all'attività sindacale. Una prospettiva senz'altro inedita in un ordinamento, quello dell'Unione, che continua a leggere i diritti sindacali quali ostacoli alle libertà economiche e alla libera concorrenza⁽⁴⁷⁾.

4. Le discriminazioni algoritmiche: un nuovo campo di applicazione per il diritto antidiscriminatorio?

In chiusura, devono ricordarsi le recenti risoluzioni e raccomandazioni del Consiglio d'Europa sulle discriminazioni algoritmiche in cui si invitano gli Stati membri a «elaborare una legislazione, norme e procedure nazionali chiare per garantire che i sistemi basati sull'intelligenza artificiale (IA) rispettino i diritti all'uguaglianza e alla non discriminazione», e si invitano «tutte le entità, sia pubbliche che private, che lavorano su e con sistemi basati sull'IA, a garantire che il rispetto dell'uguaglianza e della non discriminazione sia integrato fin dall'inizio nella progettazione di tali sistemi, e adeguatamente testato prima della

⁽⁴⁷⁾ Si v. da ultimo l'*Inception Impact Assessments* della Commissione europea sull'ambito di applicazione del diritto Ue della concorrenza e i contratti collettivi per i lavoratori autonomi, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=PI_COM%3AAres%282021%29102652

loro diffusione, in ogni caso in cui questi sistemi possano avere un impatto sull'esercizio o sull'accesso ai diritti fondamentali» (traduzione nostra)⁽⁴⁸⁾.

Il Consiglio d'Europa intende dunque garantire il rispetto dei diritti fondamentali, tra cui figurano i diritti a non subire discriminazioni, in ogni ambito in cui operano sistemi di IA. A parere del Consiglio d'Europa, tali sistemi devono dunque rientrare nel campo di applicazione dei principi di non discriminazione che, di conseguenza, dovrebbe essere opportunamente interpretato⁽⁴⁹⁾.

In maniera analoga, l'Unione europea ha sottolineato l'importanza di garantire il rispetto dei diritti fondamentali nella trasformazione digitale⁽⁵⁰⁾. I principi di non discriminazione sono pertanto espressamente menzionati all'interno del documento con cui la Commissione ha aperto la prima fase di consultazione delle parti sociali sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme⁽⁵¹⁾. Analogamente, il Parlamento europeo ritiene che tutte le

⁽⁴⁸⁾ Risoluzione 2343 (2020)1 dell'Assemblea su *Preventing discrimination caused by the use of artificial intelligence*, in senso analogo v. la Raccomandazione del Comitato dei Ministri Rec/CM(2020)1 su *Human rights impact of algorithmic systems* e la Raccomandazione del Commissario per i diritti umani del Consiglio d'Europa su *Unboxing Artificial Intelligence: 10 steps to protect Human Rights*'.

⁽⁴⁹⁾ Sui possibili effetti discriminatori connessi all'utilizzo di sistemi di IA v. J. Gerards - R. Xenidis, *Algorithmic Discrimination in Europe: Challenges and Opportunities for EU Gender Equality and Non-Discrimination Law*, Publication Office of the European Union, 2021; P. Hacker, *Teaching fairness to artificial intelligence: Existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law*, *CMLR*, 2018, 55(4), 1143-1185; J. Kleinberg - J. Ludwig - S. Mullainathan - C. R. Sunstein, *Discrimination in the age of algorithms*, *Journal of Legal Analysis*, 2018, 10, 113-174; M. Kullmann, *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, *IJCLLR*, 2018, 34(1), 1-21; M. Kullmann, *Discriminating job applicants through algorithmic decision-making*, 2019, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3373533; A.E.R. Prince - D. Schwarcz, *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, *Iowa Law Review*, 2020, 105, 1257-1318; R. Santagata De Castro, *Anti-discrimination Law in the Italian Courts: the new frontiers of the topic in the age of algorithms*, *WP CSDLE*, It., n. 440/2021; R. Xenidis, *Tuning EU equality law to algorithmic discrimination: Three pathways to resilience*, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020, vol. 27(6), 736-758; R. Xenidis - L. Senden, *EU Non-discrimination Law in the Era of Artificial Intelligence: Mapping the Challenges of Algorithmic Discrimination*, in U. Bernitz - X. Groussot - J. Paju - S. A. de Vries (a cura di), *General Principles of EU Law and the EU Digital Order*, Wolters Kluwer, 2019, 151 ss.; F.J. Zuiderveen Borgesius, *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*, Council of Europe, Directorate General of Democracy, 2018; F.J. Zuiderveen Borgesius, *Strengthening legal protection against discrimination by algorithms and artificial intelligence*, *The International Journal of Human Rights*, 2020, 1572-1593.

⁽⁵⁰⁾ *Communication: Shaping Europe's digital future*, 2020, https://ec.europa.eu/info/publications/communication-shaping-europes-digital-future_en; *Libro bianco sull'intelligenza artificiale - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, COM(2020) 65.

⁽⁵¹⁾ Consultation document, *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work* (C(2021)1127). Il documento sottolinea che gli algoritmi «spesso non hanno una supervisione

piattaforme debbano garantire il pieno rispetto del diritto antidiscriminatorio e che «i lavoratori delle piattaforme debbano avere diritto ad algoritmi trasparenti, non discriminatori ed etici»; pertanto «dovrebbe sempre essere fornita una spiegazione intelligibile del funzionamento dell'algoritmo sulle modalità di attribuzione dei compiti e di assegnazione dei rating, procedura di disattivazione e determinazione dei prezzi, nonché informazioni chiare e aggiornate su eventuali modifiche significative dell'algoritmo»⁽⁵²⁾.

I divieti di discriminazione si ritrovano poi sparsi qua e là all'interno delle tante iniziative legislative promosse dalla Commissione nell'ambito della Strategia digitale dell'Unione⁽⁵³⁾. Non è ovviamente possibile, in questa sede, dare conto, in maniera dettagliata, dei contenuti di tali iniziative. Ci preme, tuttavia, menzionare la Proposta di Regolamento relativo a mercati equi e contendibili nel settore digitale (legge sui mercati digitali) (COM(2020)842), in cui si riconosce il diritto degli utenti commerciali (tra cui figurano anche i lavoratori autonomi)⁽⁵⁴⁾ di sollevare presso le competenti autorità pubbliche questioni relative al comportamento sleale dei gatekeeper⁽⁵⁵⁾, fra cui rientrano le condotte discriminatorie (considerando n. 39).

La Proposta di Regolamento relativo a un mercato unico dei servizi digitali (legge sui servizi digitali) (COM(2020)825) obbliga invece le piattaforme online di dimensioni molto grandi a individuare, analizzare e valutare eventuali rischi sistemici significativi derivanti dal funzionamento e dall'uso dei loro servizi, fra cui figurano anche gli effetti negativi per l'esercizio del diritto alla non discriminazione (art. 26). Varie norme riguardano poi il monitoraggio e la

umana, [e] possono portare a decisioni irresponsabili e potenzialmente discriminatorie» (p. 16). Per questo, la Commissione intende promuovere «l'intervento umano nei processi decisionali automatizzati riguardanti i rapporti di lavoro e la loro supervisione» (p. 28). Il rischio che gli algoritmi riproducano, amplifichino o contribuiscano a pregiudizi di genere è sottolineato anche nella Comunicazione della Commissione, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, COM(2020)152, p. 6.

⁽⁵²⁾ Parlamento europeo, *Progetto di relazione su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme - Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale* (2019/2186(INI)), § 14 e 15.

⁽⁵³⁾ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_it

⁽⁵⁴⁾ Sono utenti commerciali le persone fisiche o giuridiche che, nell'ambito delle proprie attività commerciali o professionali, utilizzano i servizi di piattaforma ai fini della fornitura di beni o servizi agli utenti finali o nello svolgimento di tale attività (art. 1).

⁽⁵⁵⁾ Sono *gatekeeper* coloro che gestiscono un servizio di piattaforma che costituisce un punto di accesso (*gateway*) importante affinché gli utenti commerciali raggiungano gli utenti finali, detengono una posizione consolidata e duratura nell'ambito delle proprie attività (o è prevedibile che acquisiscano siffatta posizione nel prossimo futuro), e hanno un impatto significativo nel mercato interno (art. 3).

rimozione dei contenuti illegali, fra cui rientrano i contenuti discriminatori (considerando n. 12; artt. 13, 14 e 15).

Nella Proposta di Regolamento che stabilisce norme armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'Intelligenza artificiale) (COM(2021)206), gli effetti discriminatori che possono derivare dall'uso di sistemi di IA rilevano ai fini dell'individuazione dei sistemi vietati (considerando n. 15)⁽⁵⁶⁾ e dei sistemi ad alto rischio (considerando n. 28)⁽⁵⁷⁾. Fra questi ultimi figurano i sistemi di IA utilizzati per il reclutamento o la selezione di persone fisiche e quelli «utilizzati per prendere decisioni sulla promozione e la cessazione di rapporti contrattuali di lavoro, per l'assegnazione di mansioni e per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone in tali rapporti» (Allegato III, n. 4; considerando n. 36). In entrambi i casi, si precisa che rilevano i sistemi di IA sia per i lavoratori subordinati, che per i lavoratori autonomi.

I sistemi di IA ad alto rischio possono essere utilizzati solo se vengono rispettati taluni requisiti procedurali. In particolare, si richiede di sottoporre tali sistemi a un processo di *risk management* diretto a individuare, valutare, eliminare o mitigare i rischi connessi al loro impiego (art. 9)⁽⁵⁸⁾; devono poi essere fornite informazioni agli utenti, così da garantire la trasparenza dei sistemi di AI (art. 13; considerando n. 47)⁽⁵⁹⁾; tali sistemi devono poi essere sorvegliati da persone fisiche, al fine di prevenire o ridurre i rischi di violazione dei diritti fondamentali (art. 14). Si precisa poi che, per proteggere i principi di non discriminazione, alcuni dati personali dovrebbero essere trattati «come questione di interesse pubblico sostanziale, al fine di garantire il monitoraggio, l'individuazione e la

⁽⁵⁶⁾ La proposta di regolamento vieta, ad esempio, i sistemi di AI che valutano o classificano l'affidabilità delle persone fisiche in base al loro comportamento sociale o a caratteristiche personali, in quanto possono portare a risultati discriminatori e all'esclusione di alcuni gruppi (considerando n. 17).

⁽⁵⁷⁾ Fra i sistemi di IA ad alto rischio sono annoverati: i sistemi di identificazione biometrica a distanza (considerando n. 33); i sistemi di IA utilizzati per determinare l'accesso agli istituti d'istruzione e di formazione professionale o per esaminare in tali sedi le persone (considerando n. 35); i sistemi di IA utilizzati per valutare il punteggio di credito o l'affidabilità creditizia delle persone fisiche (considerando n. 37); i sistemi di IA utilizzati per determinare se le prestazioni assistenziali o i servizi debbano essere negati, ridotti o revocati (considerando n. 37); i sistemi di IA usati dalle autorità che devono fare applicare la legge (considerando n. 38); i sistemi di IA utilizzati nella gestione della migrazione, dell'asilo e del controllo delle frontiere (considerando n. 39).

⁽⁵⁸⁾ L'adozione di procedure di *risk management* è raccomandata da F. Zuiderveen Borgesius, *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*, cit., 29.

⁽⁵⁹⁾ Sul c.d. *transparent-oriented approach* v. A.E.R. Prince - D. Schwarcz, *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, cit., 1311.

correzione dei pregiudizi in relazione ai sistemi di IA ad alto rischio» (considerando n. 44).

Come segnalato in dottrina, la proposta di regolamento disciplina i sistemi di IA utilizzati sul lavoro, senza tuttavia vietarne l'impiego⁽⁶⁰⁾. Viene poi del tutto ignorato il ruolo delle parti sociali, sia nell'ambito del processo di *risk management*, sia con riferimento agli obblighi di informazione e consultazione in relazione all'introduzione e all'impiego di sistemi di IA⁽⁶¹⁾.

Ai limitati fini delle riflessioni qui proposte, preme sottolineare che, nel testo del regolamento, non figura attualmente alcuna disposizione diretta a dichiarare, esplicitamente, che il diritto antidiscriminatorio deve essere rispettato in ogni fase di utilizzo dei sistemi di IA. Una tale specificazione sarebbe senz'altro molto utile perché eliminerebbe ogni dubbio circa la possibilità di impiegare la tecnica antidiscriminatoria al fine di disciplinare l'esercizio del potere, quando questo si manifesta mediante sistemi di IA. Affinché il diritto antidiscriminatorio possa svolgere pienamente la propria funzione normativa, ha infatti tuttora bisogno di quei frammenti normativi che ne consolidano l'applicazione in ogni ambito in cui la persona può essere soggetta all'esercizio di un potere, pubblico o privato.

Il diritto dell'Unione è letteralmente costellato di tali frammenti e, vista la rilevanza del problema, non può certo perdersi l'occasione di cementare, anche nei sistemi di IA, l'impiego del diritto antidiscriminatorio.

⁽⁶⁰⁾ A. Aloisi - V. De Stefano, *Il nuovo regolamento Ue sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, 2021, <https://www.rivistailmulino.it/a/regolamento-ue-sull-intelligenza-artificiale-una-minaccia-alla-protezione-dei-lavoratori>

⁽⁶¹⁾ Il ruolo delle parti sociali nella disciplina dei sistemi di IA è sottolineato dal Trades Union Congress, *Dignity at work and the AI revolution. A TUC Manifesto*, 2021, [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-03/The AI Revolution 2021 Manifesto AW.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-03/The%20AI%20Revolution%202021%20Manifesto%20AW.pdf).

Bibliografia

- Aa.vv., *Introduzione*, in M. Barbera - A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, 1-3.
- Albi P., *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, in *MGL*, 2020, 11-18.
- Ales E., *In favore dell'etero-organizzazione come 'concetto' autonomo: timeo danos et remedia ferentes*, in *MGL*, 2020, 19-24.
- Alessi C., *Lavoro tramite piattaforme e divieti di discriminazione nell'UE*, in C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 683-698.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il nuovo regolamento Ue sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, 2021, <https://www.rivistailmulino.it/a/regolamento-ue-sull-intelligenza-artificiale-una-minaccia-alla-protezione-dei-lavoratori>
- Arrigo G., *Uguaglianza, parità e non discriminazione nel diritto dell'Unione europea (parte I)*, in *RGL*, 2016, I, 457-486.
- Balibar E., *Crisi e fine dell'Europa?*, Bollati Boringhieri, 2016, 11-334.
- Ballestrero M.V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *LLI*, 2020, 2, I.1-15.
- Ballestrero M.V., *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 19 gennaio 2021, 1-11.
- Ballistreri G.M., *Nuove frontiere tra subordinazione e autonomia come indicato dalla Cassazione con la sentenza n. 1663/2020*, in *MGL*, 25-34.
- Barbera M., *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1991.
- Barbera M., *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *DLRI*, 2003, 399-422.
- Barbera M., *Introduzione. Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, XIX-XLVI.
- Barbera M., *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. Barbera - A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, 5-84.
- Bellocchi P., *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente*, in *MGL*, 2020, 35-44.
- Bettini M.N.- Vigliotti G.I., *La Cassazione sul lavoro dei riders: una 'terra di mezzo' in cerca di maggiori tutele*, in *MGL*, 2020, 45-56.
- Bonanomi G., *I requisiti soggettivi nel contratto di lavoro intermittente. Disparità di trattamento o discriminazione per età?*, in *DRI*, 2015, 467-475.
- Bonardi O., *Il divieto di discriminazione per età alla deriva: note sul caso Abercrombie*, in *RGL*, 2017, II, 545-559.
- Borelli S., *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, 2007, 1-290.
- Borelli S. - Guariso A. - Lazzeroni L., *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera - A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, 165-270.
- Bronzini G., *Le tutele dei diritti fondamentali e la loro effettività: il ruolo della Carta di Nizza*, in *RGL*, 2012, I, 53-79.

- Bronzini G., *La Corte costituzionale mette sotto tutela i giudici ordinari nell'applicazione diretta dei diritti della Carta di Nizza*, in RGL, 2018, I, 383-400.
- Calafà L., *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all'età: prove di disapplicazione*, in RIDL, 2015, II, 541-549.
- Calafà L., *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di giustizia*, in RIDL, 2016, II, 692 ss.
- Carinci M.T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in DRI, 2020, 488-498.
- Centamore G. - Ratti L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 663-682.
- Cinelli M. - Parisella P., *'Cicofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, in MGL, 2020, 57-64.
- Ciucciovino S. - Monterossi L., *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Suprema Corte*, in MGL, 2020, 65-76.
- Cruz Villalon J., *L'adattamento o il superamento della subordinazione come elemento di riferimento del diritto del lavoro di fronte alle nuove forme di occupazione. Un dibattito globale dal punto di vista spagnolo*, in LLI, 2020, 2, I.16-47.
- de Marchis Gómez C., *Frank è "cieco"...ma solo quando vuole lui*, in D&LFlash, 2021, 4-6.
- De Stefano, *L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL*, in LD, 2019, 429-446.
- Donato M., *La Cassazione sul caso Abercrombie dopo la pronuncia della Corte di Giustizia: «Non poteva che attenersi»?*, in RGL, 2018, II, 316-329.
- Faioli M., *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, in RGL, 2020, II, 252-265.
- Favilli C., *Sub art. 21. I. Quadro generale*, in R. Mastroianni - O. Pollicino - S. Allegrezza - F. Pappalardo - O. Razzolini (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffré, 2017, 412-425.
- Ferrante V., *Alienità dell'organizzazione produttiva e lavoro subordinato. A margine della questione dei ciclo-fattorini*, in MGL, 2020, 77-94.
- Ferrara M.D., *La tutela e il giudizio multilevel in crisi di identità: discriminazione per età e lavoro intermittente*, in ADL, 2016, II, 928-948.
- Ferraro G., *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione? Rispondendo a LLI*, in LLI, 2020, 2, I.49-57.
- Fiorillo L., *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in MGL, 2020, 95-112.
- Gaeta L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in LLI, 2020, 2, I.58-76.
- Gerards J. - Xenidis R., *Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law*, Publications Office of the European Union, 2021.
- Gragnoles E., *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, in DRI, 2016, 1111-1118.
- Gragnoles E., *L'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*, in MGL, 2020, 113-122.
- Gramano E., *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*, in ADL, 2020, II, 1459-1468.

- Guaglianone L., *Il caso Abercrombie: contratto intermittente e discriminazione per età*, in RGL, 2014, II, 613-623.
- Guarriello F., *Sub art. 21. II. Il principio di non discriminazione nel lavoro*, in R. Mastroianni - O. Pollicino - S. Allegrezza - F. Pappalardo - O. Razzolini (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 425-436.
- Hacker P., *Teaching fairness to artificial intelligence: Existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law*, CMLR, 2018, 55(4), 1143-1185.
- Harris D. - O'Boyle M. - Bates E. - Buckley C., *Law of the European Convention on Human Rights*, OUP, 2018, 501 - 570.
- Hayter S. - Visser J., *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, International Labour Organization, 2018.
- Inversi C., *Forme di lavoro flessibili per i lavoratori più giovani e principio di non discriminazione in base all'età nel caso Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*, in DRI, 2017, 1241-1248.
- Kleinberg J. - Ludwig J. - Mullainathan S. - Sunstein C. R., *Discrimination in the age of algorithms*, *Journal of Legal Analysis*, 2018, 10, 113-174.
- Kullmann M., *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *IJCLLR*, 2018, 34(1), 1-21;
- Kullmann M., *Discriminating job applicants through algorithmic decision-making*, 2019, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3373533;
- La Rocca D., *Eguaglianza e libertà contrattuale nel diritto europeo. Le discriminazioni nei rapporti di consumo*, Giappichelli, 2008, 1-222.
- Lo Faro A., *L'Europa sociale senza la Carta. L'Europa sociale oltre la Carta*, in *DLRI*, 2018, 761-782.
- Lassandari A., *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015*, in *MGL*, 2020, 123-132.
- Maresca A., *Coordinaazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *MGL*, 2020, 133-142.
- Maresca A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 2020, 146-152.
- Mocella M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, in *MGL*, 2020, 143-150.
- Novella M., *La subordinazione in prospettiva. Opinioni a confronto*, in *LLI*, 2020, 2, I-IX.
- Nunin R., *Where do we go from here? Lavoro intermittente e discriminazione in base all'età nella sentenza della Corte di Giustizia sul caso Abercrombie & Fitch*, in *ADL*, II, 1491-1500.
- Pacella G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *LLI*, 2020, 1, 18-32.
- Pallini M., *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione*, in *LLI*, 2020, 2, I.77-91.
- Passalacqua P., *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclofattorini di Foodora*, in *MGL*, 2020, 151-160.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *LLI*, 2020, 2, I.92-132.
- Perulli A., *La Cassazione sul caso Foodora*, in *MGL*, 2020, 161-172.
- Perulli, A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *LDE*, 2021, 1-7.
- Peruzzi M., *Giovani, carini e innocenti: il caso Abercrombie alle battute finali. Oppure no?*, in *RIDL*, 2018, II, 431-439.

- Pessi R. - Zumbo A.D., *Collaborazioni organizzate e tipi contrattuali: tra conferme ricostruttive e nuove problematiche interpretative*, in *MGL*, 2020, 173-186.
- Pisani C., *Le leggi 'mal fatte' sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *MGL*, 2020, 187-202.
- Prince A.E.R. - Schwarcz D., *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, in *Iowa Law Review*, 2020, 105, 1257-1318.
- Puccetti E., *L'etero-organizzazione dei riders oltre la frammentazione e la destrutturazione spazio-temporale dell'attività lavorativa*, in *ADL*, 2020, II, 397-410.
- Ranieri M., *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Wolters Kluwer - Cedam, 2017, 1-388.
- Razzolini O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *LLI*, 2020, 2, I.133-145.
- Rosa F., *Il criterio della subordinazione alla prova del lavoro su piattaforma: alcune considerazioni sul contesto francese*, in *LLI*, 2020, 2, I.146-157.
- Santagata De Castro R., *Anti-discrimination Law in the Italian Courts: the new frontiers of the topic in the age of algorithms*, *WP CSDLE*, It., n. 440/2021.
- Santoro-Passarelli G., *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, in *MGL*, 2020, 203-218.
- Santoro-Passarelli G., *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *DRI*, 2020, 512-518.
- Santucci R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le 'piattaforme digitali'*, in *MGL*, 2020, 219-224.
- Sigillò Massara G., *Lavoratori 'etero-diretti dalle piattaforme': la pragmatica a-qualificazione della Cassazione*, in *MGL*, 2020, 225-236.
- Spitaleri F., *Sub art. 23. I. La parità tra donne e uomini nel diritto dell'Unione europea*, in R. Mastroianni - O. Pollicino - S. Allegrezza - F. Pappalardo - O. Razzolini (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 450-462.
- Topo A., *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, in *MGL*, 2020, 247-254.
- Vallauri M.L., *Sub art. 23. II. Le misure promozionali delle pari opportunità*, in R. Mastroianni - O. Pollicino - S. Allegrezza - F. Pappalardo - O. Razzolini (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, 462-475.
- Vallebona A., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *MGL*, 2020, 255-256.
- van Dijk P., van Hoof F., van Rijn A., Zwaak L., *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*, Intersentia, 2018.
- Venditti L., *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, in *MGL*, 2020, 257-264.
- Vincieri M., *Libera circolazione dei lavoratori e nozione eurounitaria di subordinazione*, in *MGL*, 2020, 195-215.
- Vogt J., Bellace J., Compa L., Ewing K. D., Hendy J. QC, Lörcher K., Novitz T., *The Right to Strike in International Law*, Hart, 2020.
- Xenidis R., *Tuning EU equality law to algorithmic discrimination: Three pathways to resilience*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020, vol. 27(6), 736-758.

- Xenidis R. - Senden L., *EU Non-discrimination Law in the Era of Artificial Intelligence: Mapping the Challenges of Algorithmic Discrimination*, in U. Bernitz - X. Groussot - J. Paju - S. A. de Vries (a cura di), *General Principles of EU Law and the EU Digital Order*, Wolters Kluwer, 2019, 151 -182.
- Zitti S., *Lavoro intermittente e principio di non discriminazione in base all'età*, in *RGL*, 2016, II, 351-365.
- Zoppoli L., *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *MGL*, 2020, 265-287.
- Zuiderveen Borgesius F.J., *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*, Council of Europe, Directorate General of Democracy, 2018.
- Zuiderveen Borgesius F.J., *Strengthening legal protection against discrimination by algorithms and artificial intelligence*, *The International Journal of Human Rights*, 2020, 1572-1593.