



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Prime osservazioni sulla proposta di direttiva
per il miglioramento delle condizioni di lavoro
nel lavoro con piattaforma**

MARCO BARBIERI
Università di Foggia

vol. 7, no. 2, 2021

ISSN: 2421-2695



Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma

MARCO BARBIERI

Università degli Studi di Foggia
Ordinario di Diritto del lavoro
marco.barbieri@unifg.it

ABSTRACT

The Author presents a quick comment of the Proposal of the European Commission for a Directive of the European Parliament and of the Council, on improving working conditions in platform work - COM (2021) 762, in terms of the Commission's reconstruction of the *de facto* situation of work with platforms, the legal basis of the Proposal, which the Commission refers to Articles 153 and 16 of the Treaty on the Functioning of the European Union, and the main objectives of the Proposal, which the Commission itself identifies to improve of working conditions, and in terms of the specific objectives of ensuring the correct qualification of platform work, guaranteeing transparency in the algorithmic management of work relations, and increasing the transparency and traceability of platform work (which the author traces back to the aim of increasing tax and social security revenues).

In conclusion, the study examines the main contents of the Proposal: rebuttable presumption of employment relationship, information and consultation obligations regarding algorithmic management, and transparency in labour relations with platforms.

Keywords: employment; digital platform; working conditions; rebuttable presumption; European Commission.

<https://doi.org/10.6092/10.6092/issn.2421-2695/14110>

Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La situazione di fatto nell’Unione europea. – 3. Le competenze dell’Unione europea e la base giuridica della proposta. – 4. Gli obiettivi della proposta. – 5. I principali contenuti della proposta. 5.1. La presunzione di subordinazione. – 5.2. La gestione algoritmica del lavoro. - 5.3. La trasparenza nel lavoro con piattaforme. – 5.4. Le norme sull’applicazione e i rimedi. - 5.5. Le disposizioni finali. – 6. Conclusione.

1. Premessa

Il 9 dicembre la Commissione Europea ha presentato una Proposta di Direttiva⁽¹⁾ dichiaratamente volta al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma, a seguito di una intensa discussione interna alla Commissione, e ora affidata, come primo passaggio procedurale successivo, a otto settimane di consultazione delle parti.

In realtà come la stessa Proposta chiarisce (considerando 14 e 15), essa scaturisce da una doppia consultazione delle parti sociali, dapprima sulla opportunità di un intervento, e poi sui suoi possibili contenuti, che ha già evidenziato la distanza delle posizioni, emersa pure in occasione dell’emanazione della legislazione nazionale spagnola.

Come riferisce la stessa Commissione⁽²⁾, le organizzazioni sindacali hanno sostenuto l’opportunità di una Direttiva fondata su una presunzione relativa di subordinazione, con rovesciamento dell’onere della prova e definizione dei criteri qualificatori, manifestando invece contrarietà – e nessuno più di un giuslavorista italiano che conosca l’intricato dibattito su parasubordinazione e dintorni potrebbe apprezzare questa ragionevole posizione – all’idea di un terzo *status* per chi lavori con le piattaforme.

Viceversa, le organizzazioni datoriali, pur riconoscendo la necessità di affrontare questioni come le condizioni di lavoro, la qualificazione giuridica dei

⁽¹⁾ COM (2021) 762.

⁽²⁾ *Ivi*, p. 10.

rapporti, o l'accesso alle informazioni, hanno espresso una preferenza per regolare le questioni a livello nazionale.

Questa divergenza di principio lascia il dubbio che l'itinerario della Proposta sarà alquanto accidentato, pur se il Parlamento europeo ha preso a larghissima maggioranza⁽³⁾ una posizione piuttosto netta a favore dell'intervento legislativo comunitario, contro il riconoscimento di un terzo status speciale rispetto al lavoro subordinato e a quello autonomo, per la previsione di una presunzione relativa di subordinazione, per la necessità che la gestione algoritmica sia trasparente e soggetta al controllo umano, a sostegno della creazione di cooperative⁽⁴⁾.

2. La situazione di fatto nell'Unione europea

Come si sa, nei principali Paesi europei il tema è stato sinora affrontato non con interventi generali di disciplina del lavoro con piattaforma, ma, nei rari casi di intervento legislativo – in Italia con la legge 2 novembre 2019, n. 128, in Spagna con il ben più incisivo *Real Decreto-ley* 9/2021, approvato l'11 maggio di quest'anno⁽⁵⁾ – attraverso interventi settoriali dedicati essenzialmente ai cicofattorini, che sono diventati la figura emblematica del conflitto sociale accesi attorno al lavoro con piattaforma. Ma la risposta più rilevante a questa naturale conflittualità è venuta dalla giurisprudenza nella maggior parte dei Paesi.

La stessa relazione (*Explanatory memorandum*) alla Proposta di Direttiva stima che circa 28 milioni di persone lavorino con piattaforme nell'Unione Europea, che si prevede crescano a 43 milioni entro il 2025⁽⁶⁾, che nove decimi delle piattaforme classifichino tali persone come lavoratori e lavoratrici autonomi/e⁽⁷⁾, che vi siano state sinora nei Paesi dell'Unione più di cento decisioni giurisdizionali e quindici amministrative che si sono occupate della qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori con piattaforme⁽⁸⁾, che hanno optato «*predominantly in favour of reclassifying people working through platforms as workers*»⁽⁹⁾ – la Commissione non fa riferimento al grado di giudizio, altrimenti

⁽³⁾ 524 voti favorevoli, 39 contrari, 124 astenuti (<https://www.europarl.europa.eu/plenary/it/votes.html?tab=votes>).

⁽⁴⁾ Vedila in https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_IT.html (rispettivamente ai considerando R, S, ancora S e punto 5,Y, AA e punti 4 e 19).

⁽⁵⁾ E dalla conseguente *Ley* 12/2021, de 28 de septiembre, che ha modificato il testo consolidato dell'*Estatuto de los Trabajadores*.

⁽⁶⁾ COM (2021) 762, 1.

⁽⁷⁾ *Ivi*, 2.

⁽⁸⁾ *Ivi*, 8 ss.

⁽⁹⁾ *Ivi*, 9.

avrebbe percepito⁽¹⁰⁾ che nei maggiori Paesi, a parte le singolarità del caso italiano, l'orientamento delle Corti superiori è univocamente per la qualificazione in termini di subordinazione⁽¹¹⁾.

Nella valutazione della Commissione, la maggioranza di questi lavoratori sono effettivamente autonomi, ma secondo una stima sino a cinque milioni e mezzo di persone potrebbero essere state vittime di una scorretta qualificazione del rapporto di lavoro, con la probabile conseguenza di condizioni di lavoro precarie e inadeguato accesso alla protezione sociale⁽¹²⁾.

Non è questa la sede per discutere l'attendibilità di queste stime⁽¹³⁾ e di questi giudizi, i quali tuttavia hanno un certo rilievo, perché chiariscono quale sia la lettura che dei fatti ha dato la Commissione e dunque il quadro empirico che ne motiva l'intervento.

Non si può però evitare di notare che nel porre al centro dell'analisi che motiva la Proposta la questione della qualificazione giuridica del rapporto – si vedrà nel seguito come affrontata –, la Commissione sceglie una strada del tutto diversa da quella, che tanto seguito ha avuto nella dottrina italiana⁽¹⁴⁾, del

⁽¹⁰⁾ Come è stato per il Parlamento Europeo, il quale ha puntualmente rilevato che «un numero cospicuo di sentenze e decisioni amministrative, *ivi compresi i pronunciamenti degli organi giurisdizionali nazionali di più alto grado e della Corte di giustizia dell'Unione europea* [corsivo mio], riguardanti il lavoro su piattaforma in loco soprattutto nei settori dei trasporti e delle consegne di cibo in alcuni Stati membri hanno confermato l'esistenza di un rapporto di lavoro tra le piattaforme e i loro lavoratori basato sulle loro attività e sul loro legame con le piattaforme, con i diritti che ne conseguono» (Considerando N, p. 8, della *Risoluzione* citata alla nt. 4).

⁽¹¹⁾ V. almeno Cour de Cassation, Chambre social, 28 novembre 2018, n. 1737, per i *riders* di Takeaway, e Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, per i *drivers* di Uber in Francia; BundesArbeitsgericht (Bag), 1° dicembre 2020, 9 AZR 102/20, a proposito dei *crowdworkers* in Germania; Tribunal Supremo Sala de lo Social, Pleno, 25 settembre 2020, n. 805, per i *repartidores* di Glovo in Spagna.

⁽¹²⁾ COM (2021) 762, 2.

⁽¹³⁾ Va ricordato che il Parlamento, nella *Risoluzione* in tema approvata il 16 settembre 2021, «prende atto del fatto che i dati riguardanti il numero di lavoratori delle piattaforme e la loro distribuzione per settore sono ancora frammentati; invita la Commissione, in collaborazione con gli Stati membri, a raccogliere dati affidabili e comparabili sui lavoratori delle piattaforme, al fine di avere un'idea più precisa della portata dell'attività delle piattaforme di lavoro digitali e approfondire le conoscenze in merito alle condizioni lavorative e occupazionali dei lavoratori delle piattaforme, anche per quanto concerne la copertura previdenziale e la fascia di reddito di tali lavoratori» (P9_TA(2021)0385, punto 35). Una accurata ricostruzione della situazione è in D. Guarascio - V. Cirillo - F. Verdecchia, *I lavoratori delle piattaforme digitali in Europa: un'analisi empirica*, SINAPPSI, 2021, n. 2, 74-95, che anch'essi giudicano «l'evidenza attualmente disponibile non conclusiva» (p. 75). Questo studio contiene molti dati interessanti, soprattutto con riferimento alle persone che lavorano con le piattaforme e ai motivi strutturali di quello che gli autori definiscono la «percezione di vulnerabilità» (*ivi*, 89).

⁽¹⁴⁾ Per tutti, basti qui fare riferimento alle tesi di T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, LD, 2017, 367-405.

cosiddetto approccio rimediale: non è rifuggita cioè dal nodo centrale della fattispecie in relazione alla quale effettuare l'operazione qualificatoria. La scelta deve essere pienamente condivisa⁽¹⁵⁾, essendosi rivelato inidoneo l'approccio ricordato ai fini di certezza e di soddisfazione delle esigenze di tutela delle persone che lavorano con le piattaforme.

Per quanto riguarda l'*algorithmic management*, la Commissione rileva la sua inerenza al lavoro con le piattaforme, ancorché non esclusivamente a questo, e aggiunge efficacemente che «*algorithmic management also conceals the existence of subordination and control by the digital labour platform on the persons performing the work*»⁽¹⁶⁾. E nell'indicare gli effetti della conduzione tramite algoritmo, la Commissione è puntuale nel rilevare l'accesso alle successive occasioni di lavoro, o a premi, l'imposizione di sanzioni o la possibile sospensione o restrizione dell'accesso all'*account*⁽¹⁷⁾. Non vanno trascurate neppure le notazioni che si tratti di un fenomeno che riguarda sia i lavoratori subordinati sia quelli autonomi, e che vi sia un collegamento tra la mancanza di tracciabilità e trasparenza e le cattive condizioni di lavoro.

3. Le competenze dell'Unione europea e la base giuridica della proposta

La base giuridica della Proposta è piuttosto semplice: i primi due paragrafi dell'art. 153 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), del quale articolo la Commissione afferma con forza⁽¹⁸⁾, citando la giurisprudenza della Corte di Giustizia⁽¹⁹⁾ anche in tema di irrilevanza della qualificazione giuridica del rapporto derivante dalla normativa nazionale degli Stati membri ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione, l'applicabilità a coloro che siano "falsi autonomi" – tema negletto nel dibattito italiano, che

⁽¹⁵⁾ Avevo già espresso l'opinione che non si possa sfuggire al tema qualificatorio in M. Barbieri, *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 105 (reperibile a <https://www2.cgil.it/atti-del-terzo-seminario-della-consulenza-giuridica-su-la-nuova-legge-sui-riders-e-sulle-collaborazioni-etero-organizzate/>), in critica alle acrobazie interpretative di Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁽¹⁶⁾ COM (2021) 762, 2 («La gestione algoritmica nasconde anche l'esistenza della subordinazione e del controllo da parte della piattaforma di lavoro digitale sulle persone che svolgono il lavoro»).

⁽¹⁷⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁸⁾ *Ivi*, 8.

⁽¹⁹⁾ In particolare Corte giust. 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*, e Corte giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, *Kunsten*.

ragiona sulle disposizioni di un ordinamento che conosce almeno una divisione ternaria tra lavoro subordinato, lavoro autonomo e attività di impresa.

È dunque il miglioramento delle condizioni di lavoro – evidentemente ritenute insoddisfacenti - che legittima la Commissione a intraprendere questa iniziativa.

Ma la Commissione invoca anche l'art. 16, par. 2, TFUE, ritenendo che l'*algorithmic management* ponga un problema di protezione dei dati personali delle persone che lavorano.

Per quanto attiene ai requisiti della sussidiarietà e proporzionalità dell'intervento eurounitario, sul primo profilo la Commissione afferma che il 59% delle persone che lavorano con piattaforme hanno clienti in Paesi differenti⁽²⁰⁾, onde il fatto che gli Stati membri abbiano sinora compiuto scelte differenti cozza con il mercato unico. Si rileva infatti che gli Stati, competendo per attrarre investimenti da parte dei gestori delle piattaforme, possono non adottare regole stringenti o applicare quelle in vigore, precludendo il raggiungimento dell'obiettivo del progresso sociale: ed è notazione interessante, perché mostra una certa consapevolezza del potenziale conflitto tra gli obiettivi "sociali" e quelli di promozione della concorrenza, i quali pure tornano nell'invocazione ripetuta di un *level playing field*, sia tra gli Stati membri⁽²¹⁾ sia tra le imprese che gestiscono le piattaforme⁽²²⁾.

Per quanto riguarda la proporzionalità, invece, si ribadisce la necessità dell'intervento, aggiungendovi la formulazione della clausola di non regresso⁽²³⁾ per gli Stati che garantiscano una tutela superiore a quella minima prevista nella Proposta di Direttiva, che ai fini della prevenzione della scorretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro viene dichiarata fondata su una presunzione relativa, ma limitata nei quali la piattaforma eserciti «*a certain level of control over the performance of the work*»⁽²⁴⁾.

⁽²⁰⁾ COM (2021) 762, 9.

⁽²¹⁾ *Ivi*, 9.

⁽²²⁾ *Ivi*, 3, 9, 12, 23 (considerando 13).

⁽²³⁾ Sulle clausole di non regresso nelle direttive sociali, v. per tutti M. Delfino, *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, *DLRI*, 2002, 487-511; l'intervento di U. Carabelli e V. Leccese nel dibattito *L'interpretazione delle clausole di non regresso*, *DLRI*, 2004, 536-559; L. Corazza, *Lavoro a termine e clausole di non regresso*, *DLRI*, 2008, 499-531.

⁽²⁴⁾ «Un certo livello di controllo sull'esecuzione del lavoro».

4. Gli obiettivi della proposta

La Commissione ha espresso con chiarezza gli obiettivi perseguiti con la Proposta di Direttiva.

L'obiettivo generale è il miglioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti sociali delle persone che lavorano con piattaforme (art. 1, par. 1). A questo scopo, la Proposta individua tre obiettivi specifici, che appaiono tuttavia alquanto eterogenei: 1) garantire la corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e il conseguente accesso ai diritti relativi al rapporto stesso e alla protezione sociale; 2) garantire equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica dei rapporti di lavoro; 3) aumentare la trasparenza, la tracciabilità e la consapevolezza degli sviluppi del lavoro con le piattaforme e migliorare l'applicazione delle norme vigenti per tutte le persone che lavorano attraverso le piattaforme, comprese quelle che eseguono prestazioni transfrontaliere.

Come si vedrà meglio in seguito, quest'ultimo obiettivo non è connesso, o almeno non è connesso esclusivamente e forse neppure principalmente, al miglioramento delle condizioni di lavoro, ma piuttosto appare funzionale, come la stessa Commissione dichiara⁽²⁵⁾, a garantire alle autorità nazionali la corretta definizione della base imponibile fiscale e contributiva, con particolare riferimento alle piattaforme che hanno operatività transfrontaliera.

E infatti, nella parte relativa all'*impact assessment*, la Commissione compie una stima – che pare anch'essa *prima facie* invero opinabile, e forse sottostimata, se la si confronta con la contemporanea stima, sui cui si tornerà, del numero di lavoratori e lavoratrici che potrebbero essere toccati dalla corretta qualificazione del rapporto – di maggior introiti fiscali e contributi sino a quattro miliardi di euro nell'insieme dell'Unione Europea⁽²⁶⁾.

5. I principali contenuti della proposta

Si può a questo punto entrare rapidamente nel dettaglio dei principali contenuti della Proposta di Direttiva, che appaiono di notevole interesse, sia sotto il profilo delle regole sostanziali sia sotto quello delle regole processuali in essa contenute⁽²⁷⁾.

⁽²⁵⁾ COM (2021) 762, 3.

⁽²⁶⁾ *Ivi*, 13.

⁽²⁷⁾ *Ivi*, 14.

5.1. La presunzione di subordinazione

Il primo blocco normativo riguarda le disposizioni con le quali la Commissione intende conseguire l'obiettivo, di cui si è detto, della corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro. A tal proposito, si stimano le persone interessate tra 1,72 e 4,1 milioni di persone, di cui 2,35 esecutrici di prestazioni di lavoro in un luogo fisico, e 1,75 milioni di persone che invece eseguono la propria prestazione interamente *on line*⁽²⁸⁾: è così chiaro, se non fosse bastata la nota sentenza del BAG in Germania⁽²⁹⁾, che anche in questo secondo caso – che non è materialmente uguale a quelli più celebri degli autisti e dei ciclofattorini – è possibile e largamente diffusa una sottrazione illegittima allo status di lavoratore subordinato e ai vincoli legali conseguenti.

A questo proposito, la Proposta distingue la «persona che esegue un lavoro con piattaforma» dal «lavoratore della piattaforma»⁽³⁰⁾.

Qui emerge già un elemento singolare della Proposta, che forse era politicamente inevitabile, ma che certamente porrà molte questioni applicative sia a livello dell'Unione sia a quello nazionale: che è il difficile incrocio tra la definizione di “*worker*” nel diritto eurounitario e le definizioni di lavoratore subordinato date dai legislatori e giurisprudenza di ciascuno Stato membro.

Orbene, se la Direttiva «*lays down minimum rights that apply to every person performing platform work in the Union who has, or who based on an assessment of facts may be deemed to have, an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in force in the Member States with consideration to the case-law of the Court of Justices*»⁽³¹⁾, qui c'è già in apertura un nodo ermeneutico di grande

⁽²⁸⁾ *Ivi*, p. 12: onde è chiaro che se il rapporto di lavoro fosse riqualificato come subordinato a più di quattro milioni di persone, è poco credibile, come si è già scritto, che i maggiori introiti fiscali e contributivi ammontino a soli quattro miliardi. Non mi pare precisa l'osservazione di L. Valente, *Tra subordinazione e autonomia: la direttiva sui rider*, *lavoce.info*, 15 dicembre 2021, che appunto considera la Proposta di Direttiva indirizzata solo ai primi tra i gruppi citati nel testo.

⁽²⁹⁾ BundesArbeitsGericht, 1° dicembre 2020 – 9 AZR 102/20, reperibile a http://www.rechtsprechunginternet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Documentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numeroofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600061600&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint, su cui v. in Italia il commento di E. Gramano e H. Stolzenberg, *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, *LDE*, n. 3/2021, 11.

⁽³⁰⁾ Art. 2, par. 1, rispettivamente ai nn. 3 e 4.

⁽³¹⁾ Art. 1, par. 2 («stabilisce diritti minimi che si applicano a ogni persona che svolge lavoro su piattaforma nell'Unione che ha, o che in base a una valutazione dei fatti può essere considerata avere, un contratto o un rapporto di lavoro come definito dalla legge, dai contratti

rilievo: la giurisprudenza della Corte di Giustizia, non senza qualche oscillazione, ha enucleato, sempre con attitudine funzionalistica, una nozione di lavoratore ai fini dell'applicazione di talune disposizioni di diritto eurounitario⁽³²⁾, in una classificazione binaria di fronte a una nozione di imprenditore inteso come operatore sul mercato unico, che non ha lasciato spazio a posizioni intermedie, se non recentemente e relativamente a lavoratori e lavoratrici autonomi/e limitatamente all'accesso ai sistemi nazionali di protezione sociale.

Viceversa, i sistemi legali nazionali sono assai più articolati, talvolta distinguendo anche all'interno del lavoro autonomo a seconda della dipendenza economica⁽³³⁾ o del coordinamento della prestazione di lavoro concordato tra le parti o esercitato unilateralmente, e fermo restando il problematico rapporto, nel nostro ordinamento, tra le figure del lavoratore autonomo e dell'imprenditore, su cui non ci si può intrattenere in questa sede.

Tuttavia, le difficoltà politiche dell'Unione emergono qui con forza: lo stesso Parlamento Europeo ha espresso una posizione per la quale «che qualsiasi normativa riguardante le piattaforme online deve rispettare il principio di sussidiarietà e i diversi approcci degli Stati membri, date le differenze esistenti tra le piattaforme digitali»⁽³⁴⁾, e soprattutto che, se «i lavoratori delle piattaforme dovrebbero essere classificati o come lavoratori subordinati o come lavoratori realmente autonomi, a seconda della loro situazione effettiva», tuttavia anche con l'auspicata presunzione relativa, «spetterebbe al presunto datore di lavoro dimostrare l'assenza di un rapporto di lavoro *alla luce delle definizioni nazionali*⁽³⁵⁾ sancite dalla legislazione o dagli accordi collettivi del rispettivo Stato membro»⁽³⁶⁾.

Dunque, in caso di approvazione, avremo una presunzione relativa di subordinazione, di diritto eurounitario, che però potrà essere superata in ventisette modi diversi. Che ne possa venire fuori un *level playing field* appare quanto meno dubbio, dipendendo in sostanza dall'equilibrio che si stabilirà nel

collettivi o dalla prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». V. pure il considerando 19, alla p. 24.

⁽³²⁾ Ma non, come hanno osservato sia il Parlamento Europeo (considerando S della *Risoluzione* citata alla nt. 4), sia in dottrina L. Valente, *op. cit.*, una nozione o definizione di lavoratore subordinato.

⁽³³⁾ Come in Spagna, con la definizione della figura del TRADE (lavoratore autonomo economicamente dipendente) negli artt. 11-18 della *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*; o in Italia, con le collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.* e le collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015*.

⁽³⁴⁾ Punto 7 della *Risoluzione* citata alla nt. 4.

⁽³⁵⁾ Corsivo mio.

⁽³⁶⁾ Considerando S della *Risoluzione* citata alla nt. 4.

dialogo tra le Corti dei diversi Paesi e la Corte di Giustizia. Questo, peraltro, era stato in qualche modo già segnalato dalla Risoluzione del Parlamento Europeo quando ha evidenziato come «i lavoratori delle piattaforme che lavorano in Stati membri diversi o che associano a un impiego regolare un lavoro sulle piattaforme digitali in Stati membri diversi potrebbero essere soggetti a normative completamente diverse a fronte di uno stesso lavoro»⁽³⁷⁾.

Orbene, la Proposta di Direttiva risulta disarmata nei confronti di questo tema, pur riconosciuto quando si illustra che le disposizioni sulla gestione algoritmica si applicheranno alle persone che eseguono un lavoro con le piattaforme ma che non hanno un rapporto di lavoro subordinato, cioè i veri lavoratori autonomi e «those with another employment status that may exist in some Member States»⁽³⁸⁾: il che lascia uno spiraglio perché, per questa via, il quadro si complicherebbe all'infinito.

Fortunatamente, la Commissione ha disatteso la proposta del Parlamento Europeo che la invitava ad attuare meglio il divieto di clausole di esclusività⁽³⁹⁾, che invece sarebbero perfettamente compatibili con lo status di lavoratore subordinato.

Ciò premesso, le disposizioni relative si trovano agli artt. 3-5 della Proposta di Direttiva, e, se l'art. 3, par. 1 si limita a imporre agli Stati di prevedere una procedura di qualificazione del rapporto di lavoro definito negli stessi termini dell'art. 1, par. 2, invece l'art. 3, par. 2, contiene un principio rilevante, che è la prevalenza della fase esecutiva dell'obbligazione sulla volontà cartolare, giacché la qualificazione deve avvenire «irrespective of how the relationship is classified in any contractual arrangement that may have been agreed between the parties involved»⁽⁴⁰⁾. Non è acquisizione da poco, perché liquida, si spera definitivamente, i ricorrenti tentativi di una parte della dottrina⁽⁴¹⁾ e della giurisprudenza di affidare il contenuto del contratto di lavoro alla dichiarazione negoziale quanto meno nei casi «in cui è proprio la conformazione fattuale del rapporto ad apparire dubbia,

⁽³⁷⁾ Punto 3 della *Risoluzione* citata alla nt. 4. Anche L. Valente, *op. cit.*, ha rilevato come «la direttiva non sembra in grado di risolvere tutti i problemi di classificazione dei lavoratori delle piattaforme nel rispetto del principio di sussidiarietà».

⁽³⁸⁾ COM (2021) 762, 15 («quelli con un altro status lavorativo che può esistere in alcuni Stati membri»). V. pure il considerando 19 alla p. 24.

⁽³⁹⁾ Punto 12 della *Risoluzione* citata alla nt. 4.

⁽⁴⁰⁾ «indipendentemente da come la relazione sia classificata in qualsiasi accordo contrattuale che possa essere stato concordato tra le parti coinvolte». Nello stesso senso il considerando 21 alla p. 24, e il punto 10 della *Risoluzione* citata a nt. 4.

⁽⁴¹⁾ Per tutti, basti fare riferimento alle tesi di P. Ichino, già formulate decenni addietro a proposito dei c.d. pony express (P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, RIDL, 1987, II, 76-85).

non ben definita o non decisiva»⁽⁴²⁾, anziché al voluto effettivo ricavabile dal comportamento delle parti stesse, secondo l'indicazione che in Italia ci è stata fornita già dall'art. 1362 c.c.

L'art. 4 appare invece il cuore di questa parte della Proposta di Direttiva, perché stabilisce quella presunzione relativa di subordinazione di cui si è già parlato, sulla scia dell'analogia prevista introdotta in Spagna⁽⁴³⁾. Questo, al par. 1, vincola gli Stati membri ad adottare «*a framework of measures, in accordance with their national legal and judicial systems*»⁽⁴⁴⁾: e anche qui, il rapporto tra il vincolo di diritto eurounitario, nella forma della Direttiva, e le previsioni di diritto nazionale potrebbe determinare qualche controversia. Occorre infatti tenere presente che l'applicazione di tale presunzione è universale, cioè non appare limitata alle previsioni della Direttiva ma al contrario, sempre secondo l'art. 4, par. 1, «*shall apply in all relevant administrative and legal proceedings*»⁽⁴⁵⁾.

Va ricordato che questa presunzione relativa non si applica però a qualunque piattaforma, ma soltanto a quelle (*digital labour platforms*) che controllino l'esecuzione del lavoro, intendendo per controllo, ai sensi dell'art. 4, par. 2, quello che comporti la presenza di almeno due degli indici seguenti: «(a) *effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;*

(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;

(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;

(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;

(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party»⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴²⁾ Cass. 23 luglio 2004, n. 13884.

⁽⁴³⁾ *Ley 12/2021, de 28 de septiembre (artículo único, apartado Dos)*.

⁽⁴⁴⁾ «un quadro di misure, conformemente ai loro sistemi giuridici e giudiziari nazionali».

⁽⁴⁵⁾ «si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti». V. pure il considerando 24 alla p. 25.

⁽⁴⁶⁾ «a) determinando effettivamente o fissando limiti massimi per il livello di remunerazione; (b) imponendo alla persona che esegue il lavoro di piattaforma di rispettare specifiche norme vincolanti per quanto riguarda l'aspetto, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; (c) controllando l'esecuzione del lavoro o verificando la qualità dei risultati del lavoro anche con mezzi elettronici; (d) limitando di fatto la libertà, anche mediante sanzioni, di organizzare il proprio lavoro, in particolare la discrezionalità di scegliere il proprio orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o

Questa previsione, modellata sulle prassi sinora dominanti presso le principali piattaforme (come non vedere nelle regole circa l'aspetto le disposizioni di Uber ai suoi autisti?), rappresenta tuttavia un punto di debolezza notevole della proposta, giacché si è già avuto modo di constatare in diversi Paesi che l'organizzazione delle piattaforme evolve continuamente seguendo la disciplina legislativa e gli orientamenti giurisprudenziali⁽⁴⁷⁾, sempre al fine di eluderne i vincoli e minimizzare i costi connessi alla tutela dei lavoratori; onde non è difficile immaginare che successive evoluzioni possano avere come obiettivo principale non integrare almeno due degli indici divenuti rigidi elementi strutturali dell'applicazione della presunzione di subordinazione, aiutando dunque le piattaforme a eludere quest'ultima, peraltro applicabile solo *de futuro* (art. 4, par. 4): pur se occorre tenere presente che sinora gli indici *sub a)* e *c)* sono praticamente presenti in tutte le piattaforme, a differenza di quello *sub e)*, che non lo è quasi mai.

Peraltro, in se stessa la previsione non è affatto coordinata con l'aver ribadito, come già osservato, che l'operazione qualificatoria del rapporto di lavoro con piattaforma sarà compiuta dal giudice nazionale secondo le previsioni nazionali: perché qui vi sono ben cinque indici di diritto eurounitario, che determinano – se presenti almeno in due - l'applicazione della disposizione sulla presunzione, e dunque un effetto che interferisce profondamente sui sistemi nazionali.

Dal punto di vista ripetutamente espresso da chi scrive⁽⁴⁸⁾, si deve manifestare una certa soddisfazione per il fatto che si confermi con questa disposizione che l'assenza di limiti alla scelta del proprio orario di lavoro non significa affatto il passaggio all'area del lavoro autonomo, ben potendo bastare all'applicazione della presunzione la presenza di altri soli due per determinare l'applicazione della presunzione di subordinazione: pur se, contraddittoriamente, il considerando 25 afferma che «the freedom to choose working hours or periods of absence, to refuse tasks, to use subcontractors or

rifiutare compiti o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; (e) limitando efficacemente la possibilità di crearsi una clientela o di eseguire lavori per terzi».

⁽⁴⁷⁾ In questo senso il considerando 7 alla p. 21.

⁽⁴⁸⁾ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2019, 5, 2, I.23-I.26; Id., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, LLI, 2020, 6, 2, R.74-R.79, ove ho pure ricordato che anche A. Aloisi e V. De Stefano, nel loro pamphlet *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020, 151, hanno sinteticamente affermato, proprio con riferimento alla giurisprudenza prevalente in Europa in tema di ciclofattorini: «c'è subordinazione anche senza vincolo orario».

substitutes or to work for any third party is characteristic of genuine self-employment»⁽⁴⁹⁾).

Si tratta, tuttavia, di una presunzione soltanto relativa, come anche il Parlamento aveva richiesto⁽⁵⁰⁾; né, invero, sarebbe stato logico il contrario. La difficoltà, semmai, è nata proprio dalla scelta dello strumento, di fatto alternativo a una definizione di lavoratore di diritto eurounitario: ma non c'è da meravigliarsene.

Comunque, l'art. 5 dispone appunto che si tratti di una presunzione relativa, ponendo di conseguenza a carico delle piattaforme l'onere della prova dell'autonomia del lavoro prestato a loro vantaggio: anche, si rammenti, nel caso di sussistenza di due, tre, quattro a addirittura tutti gli indici che *ex art. 4* evidenziano il controllo sul lavoro da parte della piattaforma.

Può avere qualche interesse segnalare che anche nel caso di accordo tra le parti del rapporto di lavoro nel senso dell'assenza di lavoro subordinato, la presunzione resta operante, onde anziché in conflitto con la lavoratrice o il lavoratore, la piattaforma dovrà dimostrare la sussistenza dell'autonomia della prestazione fornendo alle autorità – si deve ritenere: giurisdizionali o anche amministrative – tutte le informazioni pertinenti. Il che mi pare confermi il non tanto nascosto obiettivo della Direttiva di contrastare l'evasione e l'elusione fiscale e contributiva.

5.2. La gestione algoritmica del lavoro

Al secondo obiettivo prospettato dalla Commissione, la disciplina della gestione algoritmica del lavoro, sono dedicati gli artt. 6-10 della Proposta di Direttiva. In Italia è ben noto il carattere altamente conflittuale del tema, che ha già dato vita a controversie, definite in sede giurisdizionale⁽⁵¹⁾ o in sede sindacale⁽⁵²⁾.

⁽⁴⁹⁾ COM (2021) 762, considerando 25 alla p. 25 («la libertà di scegliere orari di lavoro o periodi di assenza, di rifiutare compiti, di utilizzare subappaltatori o sostituti o di lavorare per qualsiasi terzo è caratteristica del vero lavoro autonomo»).

⁽⁵⁰⁾ Punto 5 della *Risoluzione* cit. alla nt. 4.

⁽⁵¹⁾ T. Bologna 31 dicembre 2020, ord., reperibile a <https://dirittodiinternet.it/tanto-tuono-piove-pronuncia-sullalgoritmo-detto-frank-tema-discriminazione-collettiva-dei-lavoratori-tribunale-bologna-ord-31-dicembre-2021/>, su cui v. almeno i commenti di M. Barbera, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*; S. Borelli e M. Ranieri, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*; M. Peruzzi, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, tutti nel precedente n. 1/2021 di *LLI*.

⁽⁵²⁾ www.corrierenazionale.it/2021/12/09/just-eat-cambia-lalgoritmo-per-i-rider-di-bologna/amp/.

Anche qui, il legislatore spagnolo ha aperto la strada, disponendo che il *comité de empresa* abbia diritto a «*ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*»⁽⁵³⁾.

Nella proposta di Direttiva, l'art. 6 prevede invece l'obbligo degli Stati membri di introdurre un diritto di informazione in capo ai singoli lavoratori sia sui sistemi di controllo delle prestazioni lavorative, sia su quelli che invece prendono decisioni sulle condizioni di lavoro, come l'accesso alle singole prestazioni di lavoro, la loro retribuzione, la sicurezza e salute sul lavoro, l'orario di lavoro, il loro orario di lavoro, e il rapporto di lavoro in genere, compresa, compresa la limitazione, la sospensione o la cessazione del loro *account* (par. 1).

Va segnalato che tra le informazioni da fornire, in forma scritta (par. 3), c'è anche il fatto che il controllo o la valutazione includano il giudizio del cliente del servizio; o i principali parametri delle decisioni prese automaticamente (par. 2), e che tali informazioni debbano essere forniti anche ai rappresentanti sindacali e alle autorità pubbliche (par. 4). Non è stata invece accolta l'idea del Parlamento Europeo di informare i lavoratori delle recensioni dei clienti⁽⁵⁴⁾, il che è piuttosto grave se si pone mente ai possibili abusi.

Dal punto di vista della privacy, il par. 5, ribadito il principio di necessità del trattamento dei dati, lo interdice in ogni caso nelle ipotesi di dati psicologici o collegati alla salute, di conversazioni private tra lavoratori e lavoratrici, o i/le loro rappresentanti, e soprattutto in ogni momento in cui la prestazione di lavoro non sia in corso: il che mi pare una conferma del fatto che la qualificazione del rapporto dipenda unicamente dai momenti in cui la fase esecutiva dell'obbligazione sia in corso.

Gli artt. 7 e 8 pongono un altro importante principio, la sorveglianza e la revisione umana dei sistemi automatici basati su algoritmi. Fra l'altro, a parte ogni considerazione sulla disumanizzazione del lavoro, che pur sempre comporta invece il necessario coinvolgimento della persona (del suo corpo/mente) nell'esecuzione della prestazione, il legislatore eurounitario appare ben consapevole della situazione, vietando alle piattaforme di usare sistemi di gestione algoritmica che «*puts undue pressure on platform workers or*

⁽⁵³⁾ *Estatuto de los Trabajadores, artículo 64.4* («Essere informato dall'azienda dei parametri, delle regole e delle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale che può avere un impatto sulle condizioni di lavoro, l'accesso e il mantenimento dell'occupazione, compresa la profilazione»), introdotto con *Ley 12/2021, de 28 de septiembre (artículo único, apartado Uno)*.

⁽⁵⁴⁾ Punto 27 della *Risoluzione* citata alla nt. 4.

otherwise puts at risk the physical and mental health of platform workers»⁽⁵⁵⁾, e anzi richiedendo per il personale addetto garanzie di indipendenza (art. 7, par. 4).

In corrispondenza al carattere anche individuale del diritto all'informazione, si dispone che la persona interessata abbia diritto di chiedere spiegazioni a una persona fisica designata dalla piattaforma stessa, e si impone la forma scritta per le decisioni maggiormente lesive (sospensione o chiusura dell'*account*, penalizzazioni retributive, ecc.) (art. 8, par. 1).

Si instaura pure un diritto di reclamo, gravando la piattaforma dell'obbligo di rispondere entro una settimana, o due se micro, piccole o medie imprese (art. 8, par. 2).

I cambiamenti sostanziali nei sistemi di gestione algoritmica del lavoro sono oggetto di un obbligo di informazione e consultazione sindacale (art. 9), che include l'accollo alle piattaforme con più di 500 dipendenti in uno Stato il costo dell'ausilio di un esperto scelto dalla rappresentanza sindacale, che in ogni caso ha diritto di servirsene: misura ragionevole, dato il carattere altamente tecnico della configurazione dell'algoritmo.

Di rilievo è la previsione dell'art. 10, per cui queste disposizioni (salvo l'art. 7, par. 2, cui si è già fatto cenno, in quanto contenente previsioni ritenute specifiche del lavoro subordinato)⁽⁵⁶⁾ si applichino pure ai lavoratori non subordinati.

In questa parte, non sono state accolte le proposte del Parlamento Europeo volte a considerare orario di lavoro anche il tempo di attesa e di disponibilità sulla piattaforma, e a garantire processi di verifica dell'identità per evitare la sublocazione degli *account* dei lavoratori, e in sostanza quindi il lavoro nero, secondo un modello che in Italia è già stato oggetto di notissime indagini della Procura di Milano.

5.3. La trasparenza nel lavoro con piattaforme

Al terzo già ricordato obiettivo della trasparenza sono dedicati gli artt. 11 e 12 della Proposta di Direttiva. Il primo obbliga le piattaforme a condividere con le autorità pubbliche dello Stato membro in cui la prestazione di lavoro è

⁽⁵⁵⁾ Art. 7, par. 2 («eserciti una pressione indebita sui lavoratori della piattaforma o mette altrimenti a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori della piattaforma»). Considerazioni sulla pressione competitiva derivante dai sistemi di rating e di bonus erano state spese anche dal Parlamento Europeo (punto 14 della *Risoluzione* citata alla nt. 4).

⁽⁵⁶⁾ In tal senso il considerando 40 alla p. 29.

eseguita il lavoro affidato ai lavoratori delle piattaforme e ogni dato pertinente, secondo le previsioni dei diritti nazionali.

Il secondo specifica che le informazioni in questione, da rendere semestralmente sia alle autorità pubbliche vigilanti sul lavoro sia alle rappresentanze sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici con piattaforma, attengano al numero delle persone che lavora continuativamente con la piattaforma e alla qualificazione giuridica del loro rapporto, nonché i termini e le condizioni contrattuali applicati, e possano essere oggetto di richieste di chiarimento cui le piattaforme hanno obbligo di rispondere.

5.4. Le norme sull'applicazione e i rimedi

La Proposta di Direttiva dedica gli artt. 13-19 alle disposizioni rimediali e sull'applicazione. Esse prevedono sia cose invero abbastanza scontate dal punto di vista dell'ordinamento italiano, come il diritto a un meccanismo imparziale di risoluzione delle controversie e un adeguato risarcimento in caso di violazione delle previsioni della Direttiva (art. 13), sia altre più interessanti, come la legittimazione della sostituzione processuale delle organizzazioni sindacali rispetto ai lavoratori rappresentati, con il consenso di questi ultimi, nei confronti delle violazioni della Direttiva (art. 14).

Creano inoltre diritti inediti sia sul piano sostanziale, come quello di usufruire della infrastruttura della piattaforma per comunicazioni tra i lavoratori, e tra i lavoratori e i loro rappresentanti (art. 15)⁽⁵⁷⁾; sia su quello processuale, come l'obbligo per gli Stati di consentire alle autorità che giudichino della corretta qualificazione del rapporto di lavoro di ordinare alle piattaforme di fornire ogni elemento di prova rilevante, anche di natura riservata⁽⁵⁸⁾: con una significativa applicazione del principio di vicinanza della prova, e un notevole allargamento rispetto alle previsioni dell'art. 210 c.p.c. (art. 16).

Sono inoltre previste tutele per le persone che lavorano con piattaforme, e per i loro rappresentanti, contro rappresaglie per aver invocato l'applicazione

⁽⁵⁷⁾ Una previsione in tal senso era stata chiesta dal Parlamento europeo (punti 12 e 18 della *Risoluzione* citata alla nt. 4).

⁽⁵⁸⁾ Il considerando 33 alla p. 27 però prevede che «digital labour platforms should not be required to disclose the detailed functioning of their automated monitoring and decision-making systems, including algorithms, or other detailed data that contains commercial secrets or is protected by intellectual property rights» («le piattaforme di lavoro digitale non dovrebbero essere obbligate a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi automatici di monitoraggio e decisione, compresi gli algoritmi, o altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale»).

delle disposizioni della Direttiva (art. 17), e in particolare contro il licenziamento, tra le quali ultime vi è il passaggio dell'onere della prova in capo alla piattaforma (il che evidentemente non muterebbe la situazione italiana, già definita in tal senso dall'art. 5 della legge 604/1966) (art. 18).

Infine per questa parte, l'art. 19 richiede agli Stati membri di prevedere un sistema sanzionatorio effettivo, proporzionato e dissuasivo, oltre a indicare la responsabilità delle autorità che vigilano sull'applicazione del Regolamento (EU) 2016/679, cioè il Regolamento *privacy*, per l'imposizione di sanzioni amministrative nei casi di violazioni degli artt. 6, 7, parr. 1 e 3, 8 e 10.

5.5. Le disposizioni finali

Tra le disposizioni finali, mi paiono da segnalare la clausola di non regresso contenuta nell'art. 20, la facoltà concessa agli Stati membri di coinvolgere le parti sociali nell'applicazione della Direttiva, se lo richiedano (art. 21, par. 4), il termine biennale per il recepimento da parte degli stessi Stati membri (art. 21, par. 1), e la revisione entro cinque anni da parte della Commissione Europea, previa consultazione degli Stati membri, delle parti sociali a livello dell'Unione e delle principali parti interessate (la quale ultima menzione mi pare sia il riflesso della riluttanza, ben nota in Italia, delle piattaforme a farsi rappresentare dalle organizzazioni datoriali a carattere generale).

6. Conclusione

Nei limiti di una sintetica lettura molto a caldo, si è provato a far emergere scopi, contenuti e profili problematici della Proposta di Direttiva. Non c'è in questa sede il tempo neppure di sfiorare il tema delle conseguenze dell'ipotetica approvazione del testo qui esaminato nell'ordinamento italiano: che comunque mi paiono molteplici, a cominciare da quella dell'introduzione della presunzione di subordinazione che, pur con i limiti evidenziati, rappresenta certamente un significativo passo avanti, oltre che l'insuccesso delle posizioni *pro-business* favorevoli a un regime speciale per il lavoro con piattaforme⁽⁵⁹⁾, e va

⁽⁵⁹⁾ L. Valente, *op. cit.*; P. Ichino, *NW/SL* pietroichino.it, n. 556, 20 dicembre 2021 (ma è solo un cenno). Era stato già osservato in dottrina che «*ces statuts intermédiaires ont fonctionné comme des trappes à salariat*» (Groupe de recherches pour un autre Code du travail, *Proposition de Code du Travail*, Paris, Dalloz, 2017).

certamente assai al di là delle previsioni compromissorie e un tantino equivoche della legge 128/2019.

Bibliografia

- Barbera M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *LLI*, 2021, 7, 1, I.1 – I.17.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 6, 2, R.74-R.79.
- Barbieri M., *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di) *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni eteroorganizzate*, Ediesse, 2020.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *LLI*, 2019, 5, 2, I.23-I.26.
- Borelli S. - Ranieri M., *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algorithmo Frank*, in *LLI*, 2021, 7, 1, I.18 - I.47.
- Corazza L., *Lavoro a termine e clausole di non regresso*, in *DLRI*, 2008, 499-531.
- Delfino M., *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *DLRI*, 2002, 487-511.
- Gramano E. - Stolzenberg H., *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, *LDE*, n. 3/2021.
- Groupe de recherches pour un autre Code du travail, *Proposition de Code du Travail*, Dalloz, 2017.
- Guarascio D. - Cirillo V. - Verdecchia F., *I lavoratori delle piattaforme digitali in Europa: un'analisi empirica*, *SINAPPSI*, 2021, n. 2, 74-95.
- Ichino P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, 76-85.
- Ichino P., *NWSL* pietroichino.it, n. 556, 20 dicembre 2021.
- Peruzzi M., *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *LLI*, 2021, 7, 1, I.48 - I.76.
- Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, 367-405.
- Valente L., *Tra subordinazione e autonomia: la direttiva sui rider*, *lavoce.info*, 15 dicembre 2021.