



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**L'accidentato viaggio dei *riders* in Spagna.
Analisi della legge n. 12/2021.**

ANTONIO BAYLOS GRAU
Universidad de Castilla – La Mancha

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695



L'accidentato viaggio dei *riders* in Spagna. Analisi della legge n. 12/2021

ANTONIO BAYLOS GRAU
Universidad de Castilla – La Mancha
Catedrático de Derecho de Trabajo
Antonio.Baylos@uclm.es

ABSTRACT

The purpose of the contribution is to examine the contents of the Spanish Law n.12/2021.

The Author focuses on the relationship with the Social Agreement on the use of riders at the service of digital platforms, analyzing three specific themes: the qualification of the rider's work, the algorithmic management and the Union's involvement through specific representation rights, collective negotiation without finally neglecting the role of the strike.

Keywords: riders; workers' statute; subordination; right to information; collective bargaining.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14956>

L'accentato viaggio dei *riders* in Spagna.

Analisi della legge n. 12/2021⁽¹⁾

SOMMARIO: 1. Digitalizzazione e rapporto di lavoro: un lungo dibattito. – 2. La qualificazione giuridica del lavoro attraverso piattaforme digitali nel settore del *food delivery*. – 3. L'Accordo sociale sull'impiego di corrieri al servizio delle piattaforme digitali e la sua conversione in norma giuridica: la Legge n. 12/2021. – 3.1. Sull'assunzione del *rider*. – 3.2. Il diritto di informazione in relazione agli algoritmi. – 3.3. Diritti di rappresentanza, negoziazione collettiva e sciopero dei *riders*.

1. Digitalizzazione e rapporto di lavoro: un lungo dibattito

La convinzione che esista una dipendenza diretta tra il modo di regolazione del lavoro e la trasformazione delle strutture produttive suggerisce l'ipotesi che gli elementi classici che definivano l'inclusione nell'ambito di tutela del diritto del lavoro siano cambiati sostanzialmente. Cioè, subordinazione e autonomia sono nozioni che devono essere lette in modo diverso da quella che fino ad ora è stata proposta a fronte della decisiva trasformazione dei modelli organizzativi dell'azienda e del lavoro che ha prodotto l'irruzione della digitalizzazione (Rodríguez Fernández e Pérez del Prado, 2018).

Infatti, come è noto, la "vocazione egemonica" del prototipo normativo (Romagnoli, 1992) si è affermata nella legislazione del lavoro fino alle crisi economiche e politiche che segnano la fine del secolo scorso, iniziando il lungo ciclo di "iuslaboralismo liberale" in tutta l'Unione Europea (Mariucci, 2020:22) Nel bel mezzo di un grande dibattito sulla definizione del modello come statico o dinamico, tra il declino del lavoro al singolare o al plurale (Romagnoli, 1997), alcune prestazioni lavorative svolte da "soggetti deboli" sono state offuscate per essere collocate al di fuori dello spazio di tutela del Diritto del Lavoro. Questa tendenza è una tendenza che viene rilevata in diversi ordinamenti europei, in Spagna si è manifestata principalmente nella riforma dello Statuto dei lavoratori del 1994, con l'esclusione dal campo di applicazione della disciplina dei vettori con proprio veicolo⁽²⁾, anche se la sua incarnazione più complessa sembra farsi risalire al 2007 con la creazione di una categoria intermedia tra il lavoratore subordinato e quello autonomo che ha mantenuto l'indipendenza a livello giuridico, ma ha rilevato la subordinazione sul livello economico materiale di un cliente principale⁽³⁾. Il riferimento è

⁽¹⁾ La traduzione è a cura della Redazione.

⁽²⁾ Ponendo così fine a una tendenza giurisprudenziale che ha provocato un ampio dibattito sulla "fuga" del diritto del lavoro (Rodríguez Piñero, 1992) al pari di altre categorie come agenti commerciali o assicurativi. Sull'esclusione dei vettori e STC 227/1998 del 26 novembre, che lo dichiara costituzionale, cfr Suárez Corujo (1999).

⁽³⁾ Una categoria che vogliamo collocare al di fuori del "perimetro tipico" del rapporto di lavoro (Calvo Gallego, 2005) e che vogliamo spiegare come conseguenza del "declino" del lavoro salariato

alla figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente (TRADE) regolata dall'articolo 11 della legge sullo statuto del lavoro autonomo (LETA).

La normalizzazione di questa figura intermedia potrebbe essere letta come un modo per adattare il prototipo normativo del lavoro a nuove professioni o lavori, come manifestazione di una sorta di appropriazione parziale dell'area del lavoro autonomo attraverso il riconoscimento di alcuni diritti limitati del lavoro (Álvarez del Cuvillo 2008). O, al contrario, potrebbe essere interpretato come un modo per stabilire una protezione minore di una serie di attività caratterizzate da una subordinazione materiale meritevole della loro piena inclusione nell'area della protezione del diritto del lavoro e come una "porta aperta alla legalizzazione della frode" (Alarcón Caracuel, 2009). Entrambi gli approcci si sono alternati nei numerosissimi commenti a questa Legge, la cui efficacia è stata forse ridotta dall'irruzione della crisi finanziaria a partire dal 2009, che ha impattato sul quadro normativo dei rapporti di lavoro nel ciclo delle politiche di austerità 2010-2012.

Tuttavia, al di là della scarsa efficacia pratica della figura nel quadro del lavoro autonomo⁽⁴⁾, la considerazione da parte della legge spagnola di una nuova categoria che ha rotto il rapporto binario tra lavoro subordinato / lavoro autonomo si è rivelata molto importante nel successivo dibattito sull'inquadramento delle nuove realtà lavorative che nascono dall'irruzione della digitalizzazione. L'inserimento di questo ampio fenomeno economico con ripercussioni immediate sul lavoro si è trasformato principalmente nel settore dei trasporti – *l'uberizzazione* dell'economia come parola d'ordine – nella fornitura di beni e servizi di cura, all'interno dell'orizzonte comune di quella che è venuta a definirsi *gig economy*, ovvero un'economia digitale che segna le trasformazioni molto rilevanti che hanno avuto luogo nell'organizzazione dell'azienda e del lavoro (Trillo Párraga, 2016).

Il dibattito sull'impatto di questa nuova rivoluzione industriale sul mondo del lavoro nel suo complesso è stato intenso anche tra i giuristi, prigionieri del dilemma di sopravvalutare l'entità di questi cambiamenti o al contrario di sottovalutarli come nuova variante della trasformazione produttiva che accentua elementi già presenti nel panorama comune del rapporto di lavoro. Il discorso sottostante si è mosso tra la definizione di un certo neotaylorismo digitale che abilita forme più complesse di coordinamento e deterritorializzazione della produzione, ovvero un vettore di trasformazione del lavoro che impone un cambio di paradigma nelle regole che lo hanno disciplinato fino ad ora e che quindi richiede nuove nozioni relativamente ai modi di produrre, organizzare e

(Valdés Alonso, 2008). Tuttavia, la risoluzione dei conflitti che possono sorgere tra il TRADE e il datore di lavoro cliente è affidata alla legislazione del lavoro (Llorente Sanchez-Arjona, 2009).

(⁴) Sebbene nel 2019 la Banca di Spagna abbia calcolato che il TRADE rappresentava il 12% del gruppo di lavoratori autonomi, il che in termini assoluti, significava 400.000 professionisti il cui reddito dipendeva da oltre il 75% di un singolo cliente, l'INE ha ridotto tale cifra nell'indagine sulla popolazione attiva a 143.000 persone e, rispetto ai contratti in cui questa condizione è stata formalmente riconosciuta e sono stati registrati come tali dal Servicio Público de Empleo, a sole 10.000 persone su un totale di 1.500.000 lavoratori autonomi senza lavoratori al loro servizio. Cfr. www.autonomosyempreendedor.es/articulo/actualidad/espana-tiene-mismo-numero-trades-alemania-francia/20190618200820019862.html

collaborare. Ciò che alla fine è stato sottolineato è stata l'incompatibilità del classico prototipo normativo sulla nozione di lavoratore con il nuovo orizzonte dei servizi offerti dalla digitalizzazione. In particolare, il concetto di lavoratore che integra il prototipo normativo dell'art.1.1 ET può costituire un parametro di riferimento per le nuove figure che nascono da un contesto tecnologico digitale? La nozione di lavoratore cambia di fronte a una "nuova autonomia" (Perulli, 2021) che deriva dalle nuove caratteristiche dell'economia digitale?

2. La qualificazione giuridica del lavoro attraverso piattaforme digitali nel settore del *food delivery*

Il dibattito sull'(in)adattamento del modello del lavoratore a quello utilizzato nella nuova organizzazione digitale dell'azienda si concentra in Spagna sul trattamento giuridico del *rider* a fronte d'un rapporto nel quale intervengono il fornitore di servizi – la piattaforma – e il cliente nella distribuzione dei beni.

Il primo approccio al tema parte dall'invisibilità della piattaforma come organizzatore del processo di mediazione tra il fornitore di alimenti e il cliente, che assume il mero ruolo di intermediario e relega il lavoratore che svolge il servizio al ruolo principale di lavoratore indipendente o autonomo. Il discorso argomentativo non parla di lavoro ma si sposta nell'area dell'imprenditorialità a fronte di nuove identità caratterizzate da una maggiore libertà individuale e dalla fornitura della propria attività in base all'esclusivo interesse personale che diventa compatibile con molte altre capacità e preferenze vitali. Piuttosto che insistere sulla definizione di questa attività come propria del lavoro fornito in piena autonomia, con infrastrutture e mezzi propri e con piena libertà, il baricentro si pone in una descrizione del lavoro fornito come occupazione opposta alla subordinazione del lavoro salariato, un'attività che dà libertà e autonomia ai soggetti che lo forniscono. In definitiva, questo primo approccio al tema può essere pienamente assimilato alle tendenze che abbracciano l'imprenditorialità come riferimento centrale «con cui nominare l'occupazione e immaginarne la regolamentazione politica» (Serrano Pascual e Fernández Rodríguez, 2018). Il rapporto è espressamente qualificato come commerciale, con un prezzo per ogni consegna effettivamente effettuata, attraverso un'offerta di servizi stabilendo i giorni e le fasce orarie in cui l'azienda può richiedere i propri servizi che vengono effettuati attraverso un dispositivo mobile con connessione dati e la bicicletta come materiali di lavoro di sua proprietà. Il lavoratore autonomo stesso è direttamente responsabile dell'adempimento dell'obbligo di richiedere la sua iscrizione e, se del caso, la sua affiliazione, con la possibilità di beneficiare delle misure per promuovere il lavoro autonomo grazie all'istituzione del cosiddetto "tasso forfettario", un

canone mensile ridotto, di € 60 dal 2019, al Regime Speciale per i Lavoratori Autonomi (RETA)⁽⁵⁾.

Questa prospettiva è stata oggetto di un ampio dibattito tra gli avvocati del lavoro con reciproca attenzione alla comparazione, in specie alle prime esperienze normative in Francia e in Italia, e soprattutto al relativo quadro giurisprudenziale (Serrano García e Borelli, 2017, Gramano, 2019). In Spagna, la possibilità di trovare una figura intermedia tra lavoro dipendente e lavoro autonomo ha favorito lo spostamento delle proposte verso la creazione di una categoria speciale di lavoro autonomo economicamente dipendente, il cosiddetto Trade digitale, fronte comune di difesa delle aziende della piattaforma di distribuzione e di una parte dei legali che ne hanno assunto la difesa⁶.

Ma al di là dell'intenso dibattito dottrinale alimentato dalle questioni classiche nella configurazione del rapporto di lavoro soggetto al diritto del lavoro, come le nozioni di dipendenza o subordinazione o il criterio di alienità nel mercato (Cruz Villalón, 2020, Sanguinetti, 2022), la discussione più decisiva è stata svolta in campo giudiziario. Davanti ai Tribunali, la natura del rapporto con la piattaforma è stata sollevata, ma attraverso due modi convergenti. Da un lato vengono in rilievo le richieste di licenziamento per disconnessione dalla piattaforma, dall'altro quelle promosse dall'autorità del lavoro nel cosiddetto processo d'ufficio in cui l'organo giudiziario deve deliberare se esiste il rapporto di lavoro che l'Ispettorato del Lavoro ha individuato per sanzionare la società della piattaforma nel caso di falso lavoro autonomo.

In questo modo, sia i singoli sia l'autorità del lavoro hanno concordato sulla contestazione della classificazione giuridica che era stata data alla prestazione dei *rider* come lavoratori autonomi anche se economicamente dipendenti, sulla base della presunzione di esistenza di un rapporto di lavoro tra qualsiasi persona che fornisce un servizio "per conto e nell'ambito dell'organizzazione e della gestione di un altro" in cambio di una retribuzione (art. 8.1 ET), senza quindi determinare al riguardo il nome o la qualifica che le parti hanno dato al loro rapporto attraverso il singolo contratto. Mentre per alcuni il contenzioso si è concentrato sul rapporto giuridico-contrattuale per poterne

⁽⁵⁾ Il programma "Nuovi imprenditori" in linea di principio pensato per i soggetti sotto i 30 anni, poi esteso a qualsiasi età, stabilisce questa esenzione attualmente solo per i primi dodici mesi. È anche possibile ridurre la base contributiva per la multiattività nel RETA.

⁽⁶⁾ Il documento di riferimento è stato preparato dalla Associazione spagnola dell'economia digitale (ADIGITAL, 2019), l'associazione imprenditoriale che fa parte del Consiglio di Amministrazione della Confederazione spagnola di Organizzazioni Azienda (CEOE) la quale spiega questa proposta come un modo per reagire a «una situazione di rischio professionale per le imprese a partire dalla possibilità che questo rapporto di lavoro è sempre presente, come contigenza globale, sia a seguito di rivendicazioni individuali dinanzi alla Giurisdizione Sociale, sia a seguito di azioni dell'Ispettorato del Lavoro.» Per queste aziende, la lavorazione "non solo modificherebbe il modello, ma escluderebbe anche molti lavoratori che cercano appunto l'indipendenza, la libertà nel modo e nei tempi di erogazione del servizio e un modo semplice per accedere al reddito». Per questo motivo, e cercando la certezza del diritto", le aziende stanno lavorando in modo proattivo per trovare soluzioni che migliorino la loro sicurezza giuridica e il loro rapporto con gli utenti della piattaforma, da qui l'inserimento nella figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente (TRADE) e la stipulazione di accordi di interesse professionale, come la contrattazione di polizze assicurative globali con copertura aggiuntiva per i lavoratori della piattaforma".

dedurre l'esistenza di un licenziamento ingiusto, per l'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale ha assunto rilievo il bisogno di dedurre l'obbligo di iscrizione e contribuzione nel regime generale di queste persone, con il conseguente pagamento delle spettanze dovute in termini di contributi sociali.

Sullo sfondo di questo dibattito giuridico (Pérez Rey, 2018), le prime sentenze hanno conosciuto un risultato non omogeneo, ma progressivamente, a partire dalle decisioni della Corte Superiore di Giustizia di Madrid sui casi Glovo e Deliveroo (Morón Prieto, 2019), la maggior parte delle decisioni giudiziarie ha optato per il lavoro dei corrieri al servizio delle piattaforme⁷, accreditando una dottrina che implicava una certa evoluzione delle note di dipendenza e alienità e la ricostruzione dell'attuale concetto di lavoratore salariato attraverso la rivalutazione della teoria delle indicazioni (Pérez Capitán, 2019). Una successione di sentenze al quale la sentenza della Camera sociale della Corte suprema del 25 settembre 2020 (STS 805/2020) ha posto fine, stabilendo che *i rider* sono lavoratori dipendenti e che quindi la loro considerazione come lavoratori indipendenti dovrebbe essere considerata come un caso di falso lavoratore autonomo (Todolí Signes, 2020; Monereo Pérez e Martín Muñoz, 2020). Con ciò è stata affermata esplicitamente la capacità del sistema del lavoro di adattarsi alle nuove realtà organizzative derivanti dalla digitalizzazione dei processi produttivi e contemporaneamente è stata travolta la tesi della "nuova autonomia" che sosteneva la proposta del TRADE digitale in quanto contraria alla realtà di un rapporto materialmente subordinato ad un altro che dirigeva e organizzava l'attività lavorativa della distribuzione⁽⁸⁾.

La STS 805/2020 non ha però fermato il susseguirsi di nuove iniziative derivate dall'ingegneria giuridica delle piattaforme di consegna, che hanno proceduto a modificare le condizioni dei contratti conclusi con i corrieri affinché potessero pretendere nuove condizioni di lavoro diverse da quelle che avevano dato luogo alla decisione della Suprema Corte. Non si trattava solo di reinventare elementi idonei a consentire un nuovo approccio basato sull'autonomia organizzativa del fattorino, ma di imporre fondamentalmente lo spostamento dell'onere della prova della lavorazione ai *rider*

(7) Cfr. le sentenze della Camera Sociale del TSJ di Madrid, del 17 gennaio e del 3 febbraio 2020, quelle del TSJ della Catalogna, del 21 febbraio, 7 e 12 maggio e 16 giugno 2020, e quella della Corte Superiore di Giustizia di Castilla y León, del 17 febbraio 2020.

(8) «Dipendenza e alienità sono concetti astratti che si manifestano in modo diverso a seconda dell'attività e del modo di produzione e che sono strettamente correlati tra loro». La sentenza deduce l'esistenza di subordinazione, tra le altre indicazioni, dall'imposizione delle condizioni (termine massimo di consegna, modo di rivolgersi agli utenti, ecc.) in cui il servizio deve essere eseguito (ad eccezione dell'orario e del percorso attraverso il quale deve essere raggiunta la destinazione fissa); dal controllo ferreo della fornitura attraverso l'algoritmo che assegna i servizi, della costante geolocalizzazione tramite GPS e dalla valutazione del servizio da parte dei clienti e della facoltà che la piattaforma si arroga di penalizzare o sanzionare i distributori quando non rispettano le condizioni di fornitura, stabilendo alcune cause di risoluzione del contratto (ritardo continuo, reati verbali o fisici, violazione della buona fede contrattuale, ecc.) analoghi a quelli di cui all'articolo 54.2 ET. Per quanto riguarda il requisito di alienità, è dimostrato nella misura in cui i corrieri non ricevono le loro commissioni dai clienti ma dalla piattaforma, che stabilisce il prezzo dei servizi forniti, la forma di pagamento e la remunerazione. (Ferrando Garcia, 2021).

avviandoli ad un percorso di contestazione dei loro contratti per ottenere dagli organi giudiziari lo *status* di lavoratori salariati.

3. L'Accordo sociale sull'impiego di corrieri al servizio delle piattaforme digitali e la sua conversione in norma giuridica: la Legge n. 12/2021

A partire dalla STS 805/2020 - era indiscutibile - il lavoro svolto per le piattaforme di consegna digitale rientrava nell'ambito di applicazione del diritto del lavoro, ma è stato anche ipotizzato che questa decisione assumesse la forma generale di regolamentazione attraverso una norma legale. Il Governo, attraverso il Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale, ha rinviato questo compito al dialogo sociale trilaterale nell'ambito di un tavolo negoziale con i sindacati e le associazioni imprenditoriali più rappresentative. Mentre per la prospettiva sindacale è stata l'occasione per estendere questa stessa condizione di lavoro a tutti i lavoratori delle piattaforme e farne un registro, la CEOE ha inteso focalizzare il problema esclusivamente sull'assunzione, pur mantenendo come linea di azione il riconoscimento nel testo normativo di un diritto nella scelta tra la condizione di lavoro o quella di lavoratore autonomo in base a quanto ritenuto da ogni singolo lavoratore più favorevole ai propri interessi.

La trattativa, lunga e laboriosa, è culminata nell'Accordo l'11 marzo 2021, e con esso si è conclusa la rivendicazione da parte delle società di piattaforme digitali di una propria e differenziata regolamentazione come lavoratore autonomo dipendente digitale in relazione al personale che fornisce il servizio di consegna (Rojo Torrecilla, 2021), pur senza raggiungere altri settori in cui la digitalizzazione aveva avuto un forte impatto. L'Accordo includeva il riconoscimento di un diritto collettivo all'informazione sull'algoritmo come elemento centrale nell'organizzazione del lavoro, nella determinazione del salario e nella registrazione dell'orario di lavoro che si configurava come un elemento comune a tutte le aziende che li utilizzavano. L'accordo raggiunto ha avuto notevoli resistenze all'interno della comunità imprenditoriale e principalmente nella *lobby* delle multinazionali che gestivano le piattaforme di distribuzione digitale, che hanno fortemente insistito per la "riconsiderazione" di alcune parti dell'Accordo per ottenere il diritto di opzione individuale dei *rider* per il regime legale che era più conveniente per loro, ottenendo solo che il suo recepimento normativo è stato ritardato di tre mesi.

Questo è stato prodotto dal regio decreto legge 9/2021, dell'11 maggio, che a sua volta ha previsto un periodo di tre mesi tra la sua pubblicazione e la data di produzione dei relativi effetti, che in questo modo sono stati posticipati al mese di agosto 2021. La norma ha avuto una forte eco con il supporto dei media sulla base di "rigidità" derivanti dagli effetti molto negativi sull'occupazione, a cui si è aggiunta una certa mobilitazione dei lavoratori che hanno rivendicato il diritto di non essere considerati tali. Delle due società più colpite dall'azione dell'ispettorato del lavoro, una, Glovo, ha lasciato il CEOE in

segno di protesta contro l'accordo e l'altra, Deliveroo, ha annunciato di lasciare la Spagna. Insieme a questo, a livello politico, la norma ha avuto il voto contro di PP, Ciudadanos e Vox, il cui gruppo parlamentare ha contestato la norma come incostituzionale davanti alla Corte costituzionale. Il decreto legge è stato convalidato dal Congresso a giugno, avviando le procedure per il suo trattamento con procedura d'urgenza come disegno di legge e, in breve tempo, è stata promulgata la legge 12 del 28 settembre 2021, che ha incluso senza modifiche il risultato dell'Accordo sociale incorporato nella legislazione d'urgenza.

3.1. Sull'assunzione del *rider*

La norma incide sull'ET in modo peculiare: non modifica l'articolo 1.1 ET nella sua definizione del lavoro soggetto alla tutela del Diritto del Lavoro, ma aggiunge una Disposizione Aggiuntiva, la ventitreesima, che si occupa della costituzione del rapporto di lavoro all'interno di uno specifico settore, quello dei «servizi remunerati consistenti nella distribuzione di qualsiasi prodotto o merce di consumo da parte di datori di lavoro che esercitano i poteri aziendali di organizzazione, direzione e controllo direttamente, indirettamente o implicitamente, attraverso la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro, attraverso una piattaforma digitale». È un "rafforzamento del lavoro" rispetto all'interpretazione da parte della giurisprudenza delle indicazioni di alienità e dipendenza, un riferimento praticamente costitutivo del legame per via legislativa del lavoro che collega il lavoratore con la società della piattaforma digitale (Trillo Párraga, 2021).

Nella stessa motivazione, questa formula giuridica è connessa alla necessità di adeguare le esigenze di dipendenza e alienità all'attuale contesto della digitalizzazione, in modo che, con espressa citazione della STS 805/2020, si ricordi che

«Dalla creazione del diritto del lavoro fino ad oggi abbiamo assistito a un'evoluzione del requisito di dipendenza-subordinazione. La sentenza della Corte suprema dell'11 maggio 1979 già qualificava questo requisito, spiegando che «la dipendenza non implica una subordinazione assoluta, ma solo l'inserimento nella cerchia governativa, organizzativa e disciplinare dell'azienda». Nella società post-industriale, la nota di dipendenza è diventata più flessibile. Le innovazioni tecnologiche hanno portato alla creazione di sistemi di controllo digitalizzati per la fornitura di servizi. L'esistenza di una nuova realtà produttiva rende necessario adattare le note di dipendenza e alienità alla realtà sociale del tempo in cui le norme devono essere applicate (articolo 3.1 del codice civile) (FJ 7.º).»

La cosa rilevante quindi è che

«i poteri aziendali di direzione, organizzazione o controllo dell'attività e, in questo senso, le note di dipendenza e alienità, possono essere tradotti in realtà in modi diversi da quelli classici quando il datore di lavoro si assume i rischi dell'operazione ed è beneficiario dei suoi frutti, svolgendo un compito di coordinamento, organizzazione o controllo della fornitura o detenendo il potere sanzionatorio, e questo anche se le relative prerogative si manifestano indirettamente o implicitamente, attraverso la gestione algoritmica, le condizioni di lavoro o il servizio erogato».

Tutto ciò porta quindi a due importanti conseguenze. Prima di tutto alla considerazione dei lavoratori che svolgono questo servizio come soggetti rientranti nell'ambito di applicazione dello Statuto dei Lavoratori, ma anche, parallelamente, alla concettualizzazione delle piattaforme digitali come aziende che esercitano i loro poteri di gestione e controllo del processo non solo attraverso la direzione dell'erogazione del lavoro ma dell'organizzazione dello stesso, anche se questo può essere fatto direttamente, indirettamente o implicitamente, come sottolinea la regola. Perché la forma indiretta o implicita di esercizio dei poteri aziendali include negli stessi presupposti una certa flessibilità o libertà da parte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro, senza tuttavia ignorare che questa autonomia è simulata, perché in realtà il potere di direzione ha un impatto diretto nel mantenimento del loro impiego, nel loro volume o nel resto delle loro condizioni di lavoro. È in questa "configurazione asimmetrica" del rapporto contrattuale come elemento definitorio della realtà materiale dello scambio ineguale di prestazioni che si vuole garantire "l'effetto utile e protettivo che corrisponde al diritto del lavoro". Va notato che in questo schema di ragionamento, il riferimento a una terza categoria intermedia è scomparso, perché l'intera spiegazione si basa sull'adattabilità delle categorie centrali di dipendenza e sul rispetto della gestione algoritmica delle condizioni di lavoro e di impiego del personale.

La presunzione di esistenza della relazione di lavoro implica lo spostamento dell'onere della prova sulla c.d. non laboralidad della prestazione in capo all'impresa, in modo da consentirle di confutare la condizione di lavoratori che è legalmente presunta per coloro che forniscono i loro servizi nelle piattaforme di distribuzione e consegna di qualsiasi prodotto o merce di consumo. L'*overflow* che le piattaforme digitali compiono dalla nozione tradizionale di azienda (cercando di sbiadire il loro ruolo di datori di lavoro, che è stato accompagnato dall'uso diffuso del lavoro informale e precario, nel tentativo di cancellare lo status di lavoratore del personale che utilizzano), è diluito da questo regolamento, anche se ciò non impedirà a nuovi test di continuare a evitarlo sulla base di rinnovate operazioni di ingegneria legale guidate dai consulenti di queste società.

In effetti, sarà difficile per le piattaforme aggirare la dizione giuridica sui loro poteri di eterodirezione, controllo e organizzazione, definiti indirettamente o implicitamente, sulle persone che lavorano per loro attraverso formule contrattuali dirette, ma vanno considerate anche le formule aziendali come le cooperative di lavoro che possono essere costituite in questo settore (Baylos Grau, 2021) o attraverso meccanismi di subappalto in

società di piattaforme digitali in cui la dottrina ha avvertito dell'esistenza di spazi di illegalità (Esteve Segarra e Todoli Signes, 2021). Una sfida che fa presagire che il contenzioso derivato dalla regolamentazione del lavoro in questo settore continuerà sia in sede collettiva che giudizialmente, rivelando così la natura strategica di esso per la riorganizzazione del tessuto culturale e ideologico che sostiene il discorso sulla digitalizzazione e la sua presunta incompatibilità con un intenso processo di formalizzazione del lavoro.

3.2. Il diritto di informazione in relazione agli algoritmi

Tanto l'Accordo tripartito quanto la norma legale successiva hanno incluso un importante riferimento in tema di automazione della gestione del lavoro e sulla c.d. valutazione delle prestazioni attraverso il controllo dell'algoritmo da parte del datore. L'opacità di questa modalità di controllo delle prestazioni del lavoratore è accoppiata alla sua presentazione autoritaria come elemento immutabile e oggettivo di misurazione della prestazione lavorativa. La legge n. 12/2021 introduce questo problema nello schema tradizionale di rappresentanza collettiva in azienda che, come è noto nel sistema spagnolo, comporta l'istituzionalizzazione di un modello duale che contiene sia una rappresentanza elettiva unitaria – il Comitato aziendale o i Delegati del personale – sia la rappresentanza sindacale in azienda attraverso le sezioni sindacali rappresentative in esso.

La motivazione della norma spiega l'incorporazione di questo punto sulla base di una "riflessione condivisa" al tavolo del dialogo sociale in merito alla necessità di affrontare "l'impatto delle nuove tecnologie sul posto di lavoro e la necessità che la legislazione del lavoro tenga conto di questo impatto sia sui diritti collettivi e individuali dei lavoratori che sulla concorrenza tra le aziende". Così espressa, la riflessione collettiva delle parti sociali non andrebbe oltre il riferimento generico dell'articolo 20 bis ET, introdotto dal 13° Provvedimento Finale della nuova Legge sulla Protezione dei Dati Personali – Legge Organica 3/2018, del 5 dicembre – che sancisce il diritto dei lavoratori alla privacy nell'uso dei dispositivi digitali messi a disposizione dal datore di lavoro, alla disconnessione digitale e alla privacy contro l'uso di dispositivi di videosorveglianza e geolocalizzazione, diritti che sono realmente iscritti nella protezione dei dati digitali del lavoratore configurati come un diritto individuale (Goñi Sein, 2021) che può essere sintetizzato in un diritto all'"autodeterminazione informativa" del lavoratore (Fernández Ramírez, 2021) e che l'articolo 91 della citata Legge Organica 3/2018 estende in modo più generico alle "garanzie aggiuntive" dei diritti connessi al trattamento dei dati personali dei lavoratori e alla "salvaguardia" dei loro diritti digitali sul posto di lavoro, in una formula più ampia (Baylos Grau, 2019).

La rilevanza dell'algoritmo in materia di lavoro era stata evidenziata in alcuni studi dottrinali riguardanti il suo utilizzo nei processi di selezione del personale, avvertendo

della loro parzialità e della possibilità di un trattamento discriminatorio, indicando in ogni caso la necessità di garantire un principio di trasparenza algoritmica di particolare interesse in questo settore (Todolí Signes, 2018, Rivas Vallejo, 2020; Alvarez Cuesta, 2020; Valverde Asencio, 2020; Aragüez Valenzuela 2021). La legge 12/2021 affronta questo tema concentrandosi anche sul controllo dei metodi di intelligenza artificiale e sulla gestione algoritmica delle condizioni di lavoro, riconoscendo un diritto di informazione ai rappresentanti dei lavoratori in azienda sui «parametri, regole e istruzioni su cui algoritmi o sistemi di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale che possono influenzare le condizioni di lavoro, accesso e mantenimento dell'occupazione, compresa la profilazione» (art. 64.4 d) ET). Non è una norma che si applica solo alle aziende e ai lavoratori operanti nel settore della distribuzione di beni tramite piattaforme digitali, ma è prescritta in generale, riconoscendo l'importanza che la digitalizzazione assume progressivamente nei modelli di organizzazione e controllo del lavoro e nella determinazione delle condizioni di lavoro e di impiego di un numero crescente di aziende, e sposta l'asse del suo intervento nel campo degli interessi collettivi e della rappresentanza, elettiva o sindacale, delle persone che lavorano nelle aziende e nei luoghi di lavoro.

Questa innovazione normativa è stata valutata positivamente sia per la sua originalità che per la sua opportunità (Gómez Gordillo, 2021), poiché mostra una rapida capacità di risposta dell'ordine a una trasformazione produttiva e organizzativa molto ampia. Il diritto all'informazione riconosciuto agli organi rappresentativi eletti e unitari e, per estensione, anche alle sezioni sindacali rappresentative e ai delegati sindacali nelle grandi imprese è un dovere correlato di trasparenza algoritmica che deve potersi manifestare nel controllo collettivo sia prima che dopo la sua adozione da parte dell'azienda per la selezione del personale, valutazione delle prestazioni o determinazione delle condizioni di lavoro e del loro impatto sulla retribuzione o sulla distribuzione dell'orario di lavoro. Va tenuto presente che ciò che viene a essere noto come *Gestione Algoritmica*, rafforza il potere di gestione e controllo attraverso sofisticati strumenti tecnologici di supervisione digitale che non solo facilitano il controllo disciplinare e la valutazione delle prestazioni o della capacità professionale dei lavoratori, ma agiscono anche attraverso un'immensa raccolta di dati personali delle persone che lavorano in azienda canalizzando il comportamento digitale di questi, con evidenti ripercussioni sulla salute sul lavoro e sui rischi mentali, o per quanto concerne le decisioni rilevanti al fine di assumere e valutare l'accesso al lavoro ⁽⁹⁾.

Il diritto dei rappresentanti dei lavoratori in azienda di essere informati occupa il livello più basso dei diritti di partecipazione, senza stabilire l'obbligo di avviare un processo di consultazione in materia, come accade in casi più importanti come la modifica

⁽⁹⁾ Il rapporto tra tecnologia e potere al lavoro è un tema classico. Sotto l'algoritmo, si nasconde un rapporto di potere ineguale e la "decisione algoritmica" è un "nuovo modo di espressione" del potere in azienda (Fischman e Gome).s, 2020) o "modalità nascosta" dell'esercizio del potere del datore di lavoro, nel quadro di un ferreo rispetto di uno *standard* preconfigurato che non consente considerazioni personali o eccezioni, prevede situazioni, non circostanze individuali (Lassandari, 2017).

delle condizioni di lavoro, i trasferimenti di società, successione di aziende o licenziamenti collettivi, tra i più significativi⁽¹⁰⁾. Tuttavia, l'informazione nel contesto dei diritti di rappresentanza – e della libertà di azione sindacale – è funzionalmente connessa con la capacità di contrattare collettivamente le condizioni di lavoro e di occupazione e il quadro istituzionale dell'organizzazione del lavoro. Sebbene le informazioni siano limitate nell'articolo 64 ET alla trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti collettivi al fine di renderli consapevoli di un problema specifico, in questo caso l'esistenza di determinati parametri e regole che regolano gli algoritmi in termini di selezione o gestione del personale, senza quindi implicare il diritto all'apertura di un dialogo con essa, la verità è che l'articolo 64. 6 ET stabilisce che le informazioni devono essere fornite "in un momento, in modo e con un contenuto appropriato" che consentano ai rappresentanti dei lavoratori "di procedere al suo adeguato esame e prepararsi, se del caso, alla consultazione". La regola non prevede una data precisa con cui queste informazioni devono essere effettuate in relazione allo scopo specifico che intende soddisfare, la conoscenza del funzionamento dell'algoritmo, ma la raccomandazione dottrinale che un controllo "ex post" non è sufficiente, dovendosi stabilire fin dall'inizio (Todolí Signes, 2018: 88). Non ci sono davvero compartimenti stagni nella graduazione dei diritti di rappresentanza, tutti convergono alla fine in un processo negoziale, che è in definitiva l'obiettivo finale a cui punta il precetto riformato dalla legge 12/2021.

L'informazione richiede quindi trasparenza algoritmica, che in primo luogo implica la messa in discussione della neutralità di questi parametri che possono essere discriminatori o impedire l'esercizio dei diritti fondamentali come è già stato dimostrato non solo dalla dottrina ma anche giudizialmente in alcune esperienze comparative (Fernández Sánchez, 2021). Ma questo non è lo scopo esclusivo di combattere l'opacità dell'algoritmo, che per definizione tende a ridurre e semplificare la complessità della realtà. È importante rendere visibili i processi di costruzione dell'algoritmo nella determinazione che impongono sulle condizioni specifiche di fornitura del lavoro, l'impatto sulle condizioni di lavoro, la raccolta dei dati e il suo trattamento standardizzato (Bossu, 2020). Ecco perché il diritto all'informazione sull'algoritmo è direttamente finalizzato al suo utilizzo sindacale nell'ambito della contrattazione collettiva. O in altre parole, è evidente l'idoneità della contrattazione collettiva a imporre e regolare i criteri, le regole e le istruzioni dell'intelligenza artificiale che influenzano i processi decisionali sull'organizzazione del lavoro e i suoi effetti sulle condizioni di sviluppo della fornitura di lavoro.

Riconoscere tale diritto, la cui omissione da parte del datore di lavoro costituisce una violazione grave ai sensi dell'art. 7 della Legge sulle infrazioni e le sanzioni nell'ordine sociale (LISOS), e può essere oggetto di una controversia collettiva, ne richiede l'effettivo

⁽¹⁰⁾ Sull'inserimento di questo nuovo diritto di informazione nella tabella dei diritti contenuta nel titolo II dello Statuto dei lavoratori, che non rispetta la direttiva quadro europea sui diritti e l'informazione e la consultazione del 2002, Gómez Gordillo 2021 : 164-172. Anche Trillo Párraga, 2021 : 30-33.

utilizzo nella pratica della contrattazione sindacale. In linea di principio, sembrerebbe particolarmente indirizzato verso la contrattazione collettiva in impresa, che solleva il problema della doppia legittimità, unitaria e sindacale, per l'elaborazione del contratto collettivo, sebbene apra anche, in questo stesso spazio, la possibilità di accordi aziendali informali. Inoltre, gli accordi settoriali possono stabilire regole di carattere generale, l'adozione di un principio di trasparenza e l'eliminazione di elementi prevedibilmente discriminatori o che ostacolano l'esercizio dei diritti fondamentali, fatte salve le successive specifiche a livello aziendale.

3.3. Diritti di rappresentanza, negoziazione collettiva e sciopero dei riders

Sebbene il riconoscimento del diritto all'informazione e il principio correlato di trasparenza dell'informazione che consente il "contenuto appropriato" che facilita e guida l'intervento collettivo della rappresentanza dei lavoratori in questo senso abbia una portata generale nella "rete algoritmica delle imprese" (Fischman e Gomes, 2020), il riconoscimento giuridico delle persone che lavorano per piattaforme digitali nel settore della distribuzione non implica solo l'accesso ai diritti individuali incorporati nello Statuto dei lavoratori, ma consente di utilizzare i diritti collettivi di rappresentanza nell'azienda, di contrattazione collettiva e di sciopero in questo stesso settore come elementi centrali della condizione di lavoro.

Il problema in questo settore è duplice perché non solo le forme organizzative collettive in esso differiscono da quelle tradizionalmente strutturate in altre attività, soprattutto dal quadro dei sindacati "classici", ma perché i riferimenti di base della rappresentanza istituzionale che si trova nei luoghi di lavoro non ha un supporto materiale nei termini in cui l'articolo 1.5 ET si riferisce ad esso, come "unità produttiva con organizzazione specifica", registrata presso l'autorità del lavoro, e ci sono molte difficoltà nell'organizzare il processo elettorale nei termini indicati nel Titolo II dell'ET. La dottrina del lavoro ha proposto diverse modalità di adeguamento della normativa elettorale e rappresentativa al settore della distribuzione delle piattaforme digitali richiedenti riforme legislative che le accolgano⁽¹⁾, ma il duplice modello di rappresentanza in azienda che caratterizza il nostro sistema rende più appropriato il

⁽¹⁾ Utilizzando formule simili a quelle previste dalla riforma dell'ET del 2006 per i lavoratori in appalto o subappalto che non avevano una propria rappresentanza, attraverso la creazione mediante contratto collettivo di formule di rappresentanza *ad hoc* per i lavoratori che convergono nello stesso luogo di lavoro, o creando e registrando un centro di lavoro virtuale per coloro che condividono gli elementi organizzativi che caratterizzano il settore (Trillo Párraga, 2021 : 36-37). Nella dottrina del lavoro, queste tesi vanno di pari passo con una corrente di revisione critica dei meccanismi di rappresentanza elettiva nel Titolo II ET. In questa direzione, precedentemente alla legge 12/2021, v. Garrido Pérez, 2017.

percorso di rappresentanza sindacale, grazie alla sua configurazione essenzialmente autonoma, concentrandosi sul fatto rappresentativo delle persone che lavorano in questa attività. Mentre i contributi dottrinali su questo problema sono più noti, le trasformazioni della struttura interna dei sindacati e le forme di collaborazione con le esperienze organizzative del settore come la piattaforma di protesta *riders x rights* si sono riflesse in una serie di attività di enorme interesse, tra cui la creazione di applicazioni specifiche per i corrieri ai fini dell'informazione sindacale. In generale, si può dire che esiste una situazione di convivenza tra le forme specifiche e autonome di rappresentanza e organizzazione dei lavoratori della distribuzione al servizio delle piattaforme digitali e le organizzazioni sindacali "classiche", con scambi proficui tra i due in termini di azioni congiunte.

Poiché la rappresentanza collettiva e sindacale è la questione più importante quando si tratta di specificare i diritti collettivi, la verità è che in larga misura le riflessioni sull'aspetto della regolamentazione legale della rappresentanza mirano anche a facilitare la contrattazione collettiva in questo settore, trattandosi d'un fatto che è associato al consolidamento dello status formale dei lavoratori di coloro che svolgono tale attività. Al di là delle possibilità offerte, si tratta di un campo inesplorato, sia in termini di ambito funzionale di applicazione sia in relazione ai contenuti della convenzione stessa.

Tre sono considerate come opzioni probabili, quella di un accordo di settore per tutte le società di piattaforme digitali nel settore delle consegne, quella di creare specifiche aree funzionali negli accordi di settore (logistica, o ospitalità) o, infine, quella di stabilire accordi aziendali. La situazione attuale è embrionale e, sebbene esempi di queste opzioni possano essere trovati in altre esperienze comparative europee, per il momento in Spagna è stato scelto di far avanzare il percorso dell'accordo aziendale. Infatti, il 17 dicembre 2021, è stato presentato il contratto collettivo tra i sindacati CCOO e UGT e la società Just Eat con l'intento di farne il testo di riferimento per l'intero settore. Il contenuto del contratto collettivo si concentra principalmente su tre punti: stipendio, orario di lavoro e salute sul lavoro, un approccio di base alla regolamentazione degli elementi centrali del progetto contrattuale dei corrieri di questa azienda. Il confronto con altre esperienze europee sulle questioni che vengono incorporate nei primi contratti collettivi in questi settori può anche essere molto utile per concepire nuovi sviluppi nei contenuti del negoziato (Rodríguez Fernández, 2021: 529-532).

Per quanto riguarda il diritto di sciopero, il sistema spagnolo ha il vantaggio di essere estremamente flessibile in termini di forme di organizzazione dell'aspetto collettivo dello stesso su cui poggiano i poteri di convocazione, specificando fondamentalmente la durata e la modalità del provvedimento adottato, in modo che, insieme ai sindacati, l'assemblea dei lavoratori o le forme relative ai sindacati di organizzazione di interesse collettivo siano legittimate per avviare questa azione di protesta e rivendicazione, che assume la forma specifica per *i rider* della disconnessione dalla piattaforma come manifestazione concreta della "cessazione dell'erogazione dei servizi" a cui fa riferimento,

come tipico modo di sciopero, all'articolo 7 del Decreto Legge sui Rapporti di Lavoro (DLRT). Questa possibilità deve essere incorporata nell'algoritmo che assegna gli ordini e organizza il lavoro in modo da differenziare questo tipo di disconnessione o cancellazione della prenotazione del turno a seconda della causa per cui è stata effettuata, senza comportare esclusioni dal ciclo produttivo durante l'elaborazione delle *classifiche* reputazionali, che condizionano efficacemente le future opportunità di lavoro e le priorità di prenotazione per le consegne. L'algoritmo non può penalizzare l'esercizio del diritto di sciopero riducendo le future opportunità di accesso al lavoro, perché ciò implica ritorsioni per l'esercizio del diritto di sciopero vietato dall'art. 6.1 DLRT, collegandosi alla preoccupazione già espressa circa la capacità discriminatoria e la violazione dei diritti fondamentali dell'algoritmo "cieco" o "inconscio" di fronte a situazioni che generano diritti (Fernández Sánchez, 2021). Ci sono già state esperienze molto istruttive di conflitto organizzato in questo settore, come lo sciopero di successo degli addetti alle consegne dei supermercati e delle cucine di Glovo a Barcellona, o precedentemente in pieno stato di allarme quello dei *rider* di Glovo e Uber Eats per la riduzione dello stipendio. Queste situazioni di conflitto sono spesso accompagnate da comportamenti antisindacali consistenti nella disconnessione unilaterale da parte della piattaforma di fronte alla constatazione che si svolgevano incontri tra i *rider* in luoghi o spazi non programmati e in numeri imprevedibili. La normalizzazione dei diritti fondamentali per questo gruppo consentirà di combattere le azioni illegali messe in campo dalle società proprietarie delle piattaforme digitali.

La lunga marcia dei *riders*, dalla loro totale mancanza di protezione sociale e lavorativa verso uno *status* di formalità nel riconoscimento dei diritti, sta raggiungendo i suoi obiettivi. C'è sicuramente molta strada da fare per determinare condizioni di lavoro e di occupazione dignitose e sufficienti, ma i progressi in questo settore restano indubbiamente molto importanti.

Bibliografía

- ADIGITAL, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*, <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>
- Alarcón Caracuel, M., *Aspectos críticos del Estatuto del Trabajador Autónomo*, en Agustí Juliá, J. y Pumar Beltrán, N. (Coords), *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, Bomarzo, Albacete, 2009, 109-129.
- Álvarez Cuesta H., *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor, 2020.
- Álvarez del Cuvillo A., *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente*, en Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Re, F. (Dir.), *El Estatuto del Trabajo Autónomo, La Ley* / Wolters Kluwer, Las Rozas, 2008, 237- 290.
- Aragüez Valenzuela L., *Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, 2021, 9 (4), 119-146.
- Baylos Grau A., *Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali in Spagna*, en *Labour & Law Issues*, 2019, vol. 5, C.1 ss.
- Baylos Grau, A., *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders* en *Labour & Law Issues*, 2021, vol. 7, 1, C.I ss.
- Bossu B., *Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence*, en Adam, P., Le Friant, M. y Tarasewicz, Y. (Dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 2020, 115-119.
- Calvo Gallego F.J., *Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación*, en *Temas Laborales*, 2005, 81, 41-78.
- Cruz Villalón, J., *El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española*, en *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 2, C.1 ss.
- Esteve Segarra A. - Todolí Signes A., *Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digital*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, 95, 37-64.
- Fernández Ramírez M., *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa 'neopanóptica'*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor, 2021.
- Fernández Sánchez S., *Análisis de actualidad. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre*, en *CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, 457 ss.
- Ferrando García F., "Algunas reflexiones sobre la regulación del trabajo a través de plataformas digitales", Net21, en <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/ALGUNAS-REFLEXIONES-SOBRE-LA-REGULACION-DEL-TRABAJO-A-TRAVES-DE-PLATAFORMAS-DIGITALES.pdf>
- Fischman S. - Gomes B., *Intelligences artificielles et droit du travail: contribution à l'étude des plateformes numériques*, en en Adam, P., Le Friant, M. y Tarasewicz, Y. (Dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 2020, 37- 54.
- Garrido Pérez E., *La representación de trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, 80, 209-232.
- Gómez Gordillo R., *Algoritmos y derecho de información de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, 2021, 157: 161-182.
- Goñi Sein, J.L., *El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, 93, 25-66
- Gramano E., *Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, 85, 213-232.

- Jeammaud A., *El derecho del trabajo francés entre reforma y cambio*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, 95, 199-250.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, en *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 59-70
- Llorente Sánchez-Arjona M., *La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social*, en *Temas Laborales*, 2009, 102, 157-186.
- Mariucci L., *Inslaboralismo y sindicatos en la era del ocaso del neoliberalismo*, en *Revista de Derecho Social*, 2020, 92, 21-40.
- Monereo Pérez J.L. - Martín Muñoz R.M., *La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, 9.
- Morón Prieto R., *El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena: algunas reflexiones con ocasión del "caso Glovo"*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, 88, 153-165.
- Pérez Capitán L., *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, Aranzadi /Thomson Reuters, Cizur Menor., 2019.
- Pérez Rey J., *¿Son los «riders» trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía «uberizada»*, en *Actum social*, 2018, 141, 20-27.
- Perulli A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del Diritto del Lavoro*, Giapichelli, Torino, 2021.
- Rivas Vallejo P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor, 2020.
- Rodríguez Fernández M.L.; Pérez del Prado D., *El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica en Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2018, 36, 2), 355-372.
- Rodríguez Fernández M.L., *La negociación colectiva en las plataformas digitales*, en Cruz, J., González-Posada, E., Molero, M.L. (Dirs), Lahera, J. y Murcia, A. (Coords), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Re*, Bomarzo, Albacete, 2021, 521-537.
- Rodríguez-Piñero M., *La huida del Derecho del Trabajo*, en *Relaciones Laborales*, 1992, 1, 85-94.
- Rojo Torrecilla E., *La laboralidad de los repartidores. Un buen acuerdo en el diálogo social*, Net21, <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/La-laboralidad-de-los-repartidores-EDUARDO-ROJO.pdf>
- Romagnoli U., *La desregulación y las fuentes del Derecho del Trabajo*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1992, 1, 15-32.
- Romagnoli U., *Del trabajo declinado en singular a los trabajos en plural*, en *Relaciones Laborales*, 1997, 1, 153-162.
- Sanguineti W., *El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía* en *Revista de Derecho Social*, 2022, 97, 15-39.
- Serrano García J. - Borelli S., *El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, 80, 233 – 266.
- Serrano Pascual A. - Fernández Rodríguez C.J., *De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador* en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2018, 36, 2, 207-224.
- Suárez Corujo B., *La controvertida figura de los transportistas con vehículo propio y su exclusión del ordenamiento laboral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1999, 94, 251-280.
- Todoí Signes A., *La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y derechos colectivos*, en *Revista de Derecho Social*, 2018, 84, 69-88.
- Todoí Signes A., *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*, en *Labour & Law Issues*, 2020, vol. 6, 2.
- Trillo Párraga F.J., *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, 76, 59-82.
- Trillo Párraga F.J., *La 'Ley Rider' o El arte de volver*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, 94, 19-38.

A. BAYLOS GRAU, *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge n. 12/2021*

Valdés Alonso A., *El concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente*, en Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Re, F. (Dirs), *El Estatuto del Trabajo Autónomo, La Ley* / Wolters Kluwer, Las Rozas, 2008, 197 – 235.

Valverde Asencio, A.J., *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2020.