



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della
collaborative economy:
nozioni e tipi legali in cerca di tutele**

ANTONIO ALOISI
Università Bocconi, Milano

vol. 2, no. 2, 2016

ISSN: 2421-2695





Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della *collaborative economy*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele

ANTONIO ALOISI

Università Bocconi di Milano
antonio.aloisi@unibocconi.it

ABSTRACT

The paper, after giving an overview of recent labour trends in the digital economy, describes alternative working arrangements such as “crowdworking” and “work on-demand via platform”. The regulatory framework and the legal consequences of such innovative and non-standard forms of work are analysed in detail with emphasis on the improper classification of workers in the gig-economy. In the second section, the essay focuses on the recent Communication of the European Commission on Collaborative Economy that is aimed at establishing under which conditions an online platform should be considered a provider of the “underlying services”. This focus is followed by an analysis of antitrust as well as labour law implications of Spanish, Italian and British rulings.

The contribution explores the proposals on how to craft an intermediate category between employees and independent contractors. Workers in the on-demand economy have brought lawsuits alleging that the online platforms are misclassifying them as independent contractors, but the question remains still unsolved. Proponents recently advocated that a third category would be a good fit for digital platform work. Conversely, as far as Italy is concerned, the quasi-subordinate category created an opportunity for uncertainty and arbitrage resulting in the erosion of protection. The article describes the notion of the so called “*collaborazioni organizzate dal committente*” (contractors whose performance is organised by the principal) as a tool to expand crowdworkers’ rights.

Finally, the most recent Italian labour market reform could eventually provide a solution for the current disputes on how work in the gig-economy

could be regulated. In fact, the scheme of “*collaborazioni organizzate dal committente*” could represent a useful template, since it broadens the scope of the protections granted to standard employees.

Keywords: crowdwork; work on demand via platform; self-employment; gig-economy; collaborative economy; dependent contractor; Uber.

Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della *collaborative economy*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele

SOMMARIO: 1. Note introduttive – 2. Il *crowd-employment* e il lavoro a chiamata via piattaforma – 3. L’incerto quadro normativo, le prime pronunce: cenni – 4. Le proposte di *tertium genus*: una falsa (ri)partenza – 5. La parasubordinazione dopo il *Jobs Act*: la nuova nozione di eterorganizzazione – 6. Riflessioni conclusive.

1. Note introduttive

Sono molteplici le implicazioni giuridiche dei servizi “*on demand*”, collocati nel segmento digitale dell’economia. Dal diritto dei contratti a quello antitrust, dalla tutela del consumatore a quella della *privacy*, dai profili di armonizzazione in chiave comunitaria delle leggi nazionali a quelli di aggiornamento dei regolamenti amministrativi, (quasi) tutte le discipline sono chiamate a interpretare e, in seconda battuta, disciplinare i traffici commerciali che nello spazio immateriale trovano innesco e, talvolta, realizzazione. Il presente contributo non ha la velleità di rappresentare un’antologia completa delle tante questioni sollevate dall’impetuosa ascesa della *on-demand economy*. Si tratterebbe, in verità, di un esercizio titanico e insieme, effimero, dal momento che il *corpus* regolatorio è investito nella sua interezza da uno sciame sismico che non ha ancora raggiunto la fase di assestamento, rendendo così pretenziosa ogni “fuga in avanti” del giurista alle prese con l’impatto di nuovi modelli di organizzazione e coordinamento sul modello socio-economico di riferimento.

Una nota preliminare è tuttavia necessaria: nei paragrafi che seguono si tratterà, quasi esclusivamente, dei temi del (diritto del) lavoro connessi alla *gig-economy* (la cosiddetta “economia dei lavoretti a richiesta”), con fulminee incursioni nel diritto della concorrenza. La nozione di lavoratore, alla luce delle sue continue metamorfosi, è al centro di questo sforzo investigativo. La focalizzazione su fenomeni poco dibattuti in dottrina quali, tra gli altri, il “lavoro a chiamata via piattaforma” rappresenta evidentemente l’occasione per riflettere, più in generale, sulle scarse tutele riservate ad alcune delle forme contrattuali ascrivibili alla vasta gamma dei lavori *non-standard* (1).

(1) Sebbene molti studi abbiano definito questo mercato ancora una nicchia, diverse previsioni mettono in guardia circa il ritmo sostenuto dell’espansione del numero di lavoratori autonomi o presunti tali (una spia delle potenzialità di questo mercato). Gli esperti sostengono che,

La finalità di quest’analisi è, in un certo senso, duplice: *in primis*, collocare tali manifestazioni innovative (o, per meglio dire, recenti) di segmentazione, disaggregazione e decentramento dell’impresa (2) in un orizzonte diacronico e, in secondo luogo, testare la tenuta dell’impianto normativo lavoristico, messo a dura prova – o quantomeno sfidato – dall’accelerazione delle tecnologie di ultima generazione. D’altra parte, un approccio “laico” (3) alla transizione in atto consente di soppesare rischi ed opportunità ricorrendo a criteri ermeneutici neutrali.

Fatta questa premessa, nei paragrafi che seguono si procederà a una ricognizione delle modalità di esecuzione della prestazione presso operatori digitali che consentono l’incontro di domanda e offerta di lavoro. Per semplicità, saranno delineate le caratteristiche di un prototipo quasi idealizzato – non per questo inverosimile – ma si renderà conto, all’occorrenza, delle divergenze dallo schema. Al fine di inquadrare i servizi resi dalle piattaforme in una cornice legislativa nazionale e sovranazionale, si avrà cura di presentare le prime iniziative regolatorie in materia (specificatamente, la Comunicazione sulla *Collaborative Economy* della Commissione Europea (4) e, succintamente, la proposta di legge italiana sulla *Sharing Economy* (5)). Si renderà conto della

negli Stati Uniti, approssimativamente metà della forza lavoro sia rappresentata da lavoratori autonomi e che, tra questi, circa l’11% lavori per le piattaforme online. Secondo stime recenti, sarebbero 112 milioni i *crowdworker* nel mondo. Si segnala il recente report *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. Si vedano anche W. Däubler, *Sfide al diritto del lavoro*, Intervento svolto al Congresso internazionale di Diritto del Lavoro Venezia, 25/26 settembre 2015, disponibile su www.fondazioneabattini.it; U. Huws, *Platform labour: Sharing Economy or Virtual Wild West?*, *Journal for a Progressive Economy*, January 2016, 24.

(2) Non è infatti un mistero che l’impresa post-fordista si caratterizzi per un investimento concentrato sul *core business* e, al contempo, per il trasferimento all’esterno di attività ritenute periferiche o anche solo non strategiche. Si vedano, tra i tanti contributi in tal senso, R. H. Coase, *The nature of the firm*, in *Economica*, Vol. 4, 1937, n. 386; H. Collins, *Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws*, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol.10, pp. 353- 380, 1990; S. Deakin, *The comparative evolution of the employment relationship*, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 317; D. Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts and London, Harvard University Press (2014); O. E. Williamson, *The economics of organizations: The transaction cost approach*, in *American Journal of Sociology*, No. 87 (November), 1981, 548. In Italia R. De Luca Tamajo ha parlato di “polverizzazione” dei luoghi di lavoro e delle tutele in *Dietro le righe del d.lgs. n. 276 del 2003 in Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L’omaggio dell’accademia a Mattia Persiani*. Si veda anche L. Corazza e R. Romei, *Diritto del lavoro in trasformazione* (a cura di), Il Mulino, 2014.

(3) V. De Stefano, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016; disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2767383>. Sia consentito, più in generale, un rimando *in toto* all’uscita monotematica di *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016.

(4) COM(2016)356, *A European agenda for the collaborative economy*. Disponibile all’indirizzo: <https://goo.gl/0uPjvA>.

(5) Proposta di legge d’iniziativa dei Deputati, 27 gennaio 2016, “*Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell’economia della condivisione*”, disponibile all’indirizzo: http://www.camera.it/_dati/leg17/lavori/stampati/pdf/17PDL0039770.pdf.

giurisprudenza che si è sviluppata nei confronti del servizio di mobilità condivisa *Uber* (6), analizzando in particolare il caso spagnolo, quello italiano e, da ultimo, quello britannico. Come chiarito in precedenza, ci si rivolgerà con occhio critico all’armamentario lavoristico classico per valutarne l’eventuale obsolescenza ovvero apprezzarne l’attualità.

Per sommi capi si descriveranno gli sviluppi dell’antico, e mai concluso, dibattito sulla necessità di attrezzare nuove categorie (ad esempio, un *tertium genus* tra lavoro autonomo e lavoro dipendente) per rispondere alle esigenze di un mercato in trasformazione. Evidentemente, la pluridecennale esperienza italiana della parasubordinazione, pur nella sua “peculiare anomalia”, potrà fornire un metro di paragone: se ne tratteggerà brevemente l’evoluzione, per concentrare l’attenzione sul portato del comma 1 dell’art. 2 del d.lgs. 81/2015 (*i.e.* le collaborazioni eterorganizzate) (7). Infine, si avvierà un tentativo di riconciliazione, in virtù della dialettica novità/continuità, tra le più avanzate modalità esecutive della prestazione lavorativa e l’apparato normativo vigente, con particolare riferimento agli innesti legislativi introdotti dal pacchetto del “*Jobs Act*”.

2. Il *crowd-employment* e il lavoro a chiamata via piattaforma

Per quanto sia impossibile parlare di un fenomeno monolitico, è altresì opportuno esplorare le pieghe di un paradigma abbastanza consolidato nei servizi “a chiamata”, nuovi modelli produttivi e organizzativi che promettono di rivoluzionare la struttura dell’impresa e, conseguentemente, il coordinamento del lavoro.

In letteratura si è definita una rappresentazione “a due teste” del fenomeno in parola: da un lato, il *crowd-employment*, dall’altro, il lavoro a chiamata via piattaforma (8). Si tratta di schemi contrattuali che, consentendo

(6) Diversi studi hanno rilevato una preponderanza del dato della forza lavoro “associabile” ad *Uber*, quantomeno negli Stati Uniti. Le ricerche in questo campo, in assenza di dati ufficiali e affidabili, hanno percorso strade creative, quali – ad esempio – il monitoraggio semantico delle ricerche online. Si veda Lawrence F. Katz e A. B. Krueger, *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*.

(7) Per una rassegna completa si rimanda a G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979. A tal proposito, si suggerisce un approfondimento sulla proposta dello “Statuto dei lavori”, strumento congegnato al fine di differenziare tipologie e tutele di rapporti di lavoro, per cui si veda M. Napoli, *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, Dir. Rel. Ind., 1998, pag. 297.

(8) Descritto anche come “*crowd-working*”, “*click-working*” o, intercambiabilmente, “*crowd-sourcing*”, secondo la crasi tra il termine “folla” e l’espressione “esternalizzazione”. Questa rivista ha analizzato il tema in passato, si vedano P. Tullini, *C’è lavoro sul web?*, *Labour & Law Issues*, 2015, 1, pag. 7; A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, *Labour & Law Issues*, 2015, 1, 56.

la mobilitazione di una forza lavoro temporanea e flessibile, danno luogo a esecuzioni “istantanee” della prestazione di lavoro, afferenti alla famiglia “allargata” e “variopinta” dei lavori atipici (9). I fattori che hanno stimolato il ricorso a una manodopera disponibile “giusto all’occorrenza” vanno ricercati nel combinato di tecnologie ubiquitarie (che seguono il lavoratore ovunque) e risibili costi di transazione (10); ne è derivata un’estrema precarizzazione dei rapporti tra datore di lavoro (o committente) e “agenti della produzione o artigiani dei servizi” (11). Minimo comun denominatore è l’iper-frammentazione di quella che, in altri tempi, si sarebbe definita una mansione; il lavoro è frazionato in fasi, cicli, progetti, programmi assegnati ad individui diversi e “fuso” solo in una fase successiva, spesso anche grazie a sistemi di assemblaggio che si avvalgono di algoritmi.

Delle motivazioni per cui si ricorra agli strumenti di scambio della *on-demand economy* si è scritto molto: le ricostruzioni non sono affatto univoche (12). Poco conta che, in principio, la vulgata abbia rappresentato questi “lavoretti” come accessori, integrativi del salario o, addirittura, assimilabili ad attività amatoriali. Ai fini di una lettura giuslavoristica, rilevano – com’è noto – le circostanze di fatto e non solo la comune intenzione (comunque da ricostruire alla luce del comportamento complessivo delle parti) o il dato letterale dell’accordo. Sebbene si discuta ancora dell’opportunità di fissare dei limiti – di tempo o di risorse – al di sotto dei quali certe attività possano considerarsi affini a pratiche di mera cortesia, è interesse di chi scrive rilevare la natura “professionale” degli scambi oggetto di analisi (13). Sarà chiarito in

(9) Di recente, *EuroFound* ha mappato le forme di lavoro non-standard. Codatorialità, lavoro condiviso, a termine, *management a progetto*, part-time, *voucher*, *crowd-employment* sono solo tra le formule più comuni. Si veda I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas, E. Gerogiannis, *New forms of employment*, Eurofound Report, 2015.

(10) Si rimanda a A. Aloisi, *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms*. *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2637485>.

(11) L’espressione è mutuata da M. Napoli. Non si tratta certo di un fenomeno inedito, si veda di G. Standing, *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, 2012.

(12) O. Lobel, *The Law of the Platform*, *Minnesota Law Review*, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2742380>.

(13) Uno studio dell’ILO su Amazon Mechanical Turk ha rilevato come, per il 38 per cento dei lavoratori americani e per il 49 per cento di quelli indiani, la piattaforma rappresenti la principale fonte di reddito. Per completezza si veda J. Berg, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ILO, Geneva 2016. Un sondaggio promosso congiuntamente da Aspen Institute, Markle Foundation, Burson-Marsteller e dal TIME ha rilevato che i lavoratori della *collaborative economy* sono motivati principalmente dalla necessità di trovare un impegno alternativo, stante la penuria di contratti stabili, e dalla volontà di essere maggiormente autonomi nell’organizzazione del lavoro. Sulle condizioni e le cifre dei lavoratori autonomi è di recente pubblicazione il report di McKinsey Global Institute, *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*,

seguito come, a fronte della scelta di attrezzature contrattuali agili (o, se si preferisce, fragili), molte piattaforme si spingano a esercitare prerogative di comando di notevole intensità, paragonabile a quello messo in atto da un “tradizionale” datore di lavoro.

Veniamo ora al merito delle fattispecie. Nel caso del *crowd-employment*, il lavoratore risponde a un’offerta rivolta a una platea indifferenziata ma definita e, in ragione di certe caratteristiche (tra cui, principalmente, un giudizio sulla sua affidabilità formato a partire dalle “recensioni” dei consumatori), è selezionato per completare una semplice attività da remoto – spesso routinaria e a basso valore aggiunto, altre volte più articolata e creativa (14). Il luogo dell’adempimento è, di fatto, il domicilio del prestatore, poiché l’interazione si realizza nell’ambiente virtuale su richiesta di un committente terzo – *Amazon Mechanical Turk* è il caso più rappresentativo (15). Tra le mansioni maggiormente ricercate si annoverano sbobinature, traduzioni, trascrizioni e, più in generale, attività di *data-entry*, ma anche la partecipazione a esperimenti e indagini a scopo scientifico.

Quanto al lavoro a chiamata via piattaforma, è utile precisare come, in questo caso, la prestazione comporti il contatto tra l’“utente finale” e il prestatore di lavoro, ma anche tra manager e figure intermedie della piattaforma e lavoratori stessi. I “lavoretti” – così li si definisce sulle *app* dedicate, con un intento banalizzante – sono tipici del mondo “non virtuale” (trasporto, consegne, disbrigo pratiche, riparazioni, pulizie), ma trovano nel canale tecnologico un acceleratore in grado di distribuire efficientemente le disponibilità a seconda dei fabbisogni (16). Sebbene occorra riconoscere a

disponibile all’indirizzo <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.

Anche la Comunicazione 356/2016 della Commissione fa presente che, nel contesto della *collaborative economy*, occorre perimetrare una sorta di “*safe harbour*”, un’area in cui gli scambi di natura occasionale o tra pari si qualificano come non professionali. La stessa comunicazione ventila l’individuazione di “*soglie (eventualmente settoriali)*” entro cui “*i privati che offrono servizi attraverso piattaforme di collaborazione non dovrebbero essere automaticamente considerati come prestatori di servizi professionali*”. Alle stesse conclusioni si giunge in M. A. Cherry e A. Aloisi, *‘Dependent Contractors’ in the Gig Economy: A Comparative Approach*. Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-15. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2847869>.

(14) Si segnalano, in particolare, due piattaforme: *Zooppa* (<https://www.zooppa.com/>) e *Co-Contest* (<https://www.cocontest.com/>).

(15) B. Bergvall-Kareborn, D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, Issue 3, 2014.

(16) Talvolta, come nel caso di servizi di pulizie a richiesta, l’esecuzione si realizza *fisicamente* presso il domicilio del consumatore. Val la pena citare un caso di successo, quello di *TaskHunters* (<http://www.taskhunters.it/>), la risposta italiana a *TaskRabbit*, che consente di creare un mercato per il disbrigo di semplici commissioni da parte di studenti universitari. Un esempio virtuoso, dal momento che la piattaforma consente a chi si trovi sul lato dell’offerta di contrattare il proprio compenso.

questo fenomeno il merito, quantomeno in potenza, di traslare certe prestazioni dall’informalità alla formalità e, dunque, di fornire un’alternativa in fatto di tracciabilità delle transazioni alle pratiche elusive ben consolidate in certi settori, non sono ancora stati del tutto chiariti, oltre a quelli lavoristici, i profili fiscali, assicurativi, oltre che le questioni relative alla tutela della salute e della sicurezza degli attori.

Parallelamente alla diffusione di questi modelli “ibridi”, è emerso come l’erosione delle tutele riservate ai lavoratori costituisca la contropartita di uno scambio in nome dell’autonomia, della flessibilità o, stando alla réclame delle stesse società, del privilegio dell’autoimprenditorialità (17). Nel descrivere la varietà di implicazioni, diversi autori (18) hanno fatto notare le tante analogie con istituti organizzativi che, già in passato, hanno profondamente inciso sulle relazioni industriali: esternalizzazione (19), subfornitura, appalto (20), intermediazione e somministrazione di lavoro (21). Ciononostante, il lavoro precario a chiamata facilitato dal progresso tecnico presenta caratteristiche

(17) “*Sii il capo di te stesso*”, recita lo slogan di Uber. Si veda UBER, *Be Your Own Boss: Drive on the Uber Platform*, 29 settembre 2014, disponibile all’indirizzo: <https://newsroom.uber.com/us-louisiana/be-your-own-boss-drive-on-the-uber-platform/>. Di recente un reportage ha fatto il controcanto a questa promessa “tradita”: Sarah O’Connor, *When your boss is an algorithm*, Financial Times (8 settembre 2016), disponibile all’indirizzo: <https://t.co/c22LtpZD7r>.

(18) Si vedano, tra gli altri, M. Finkin, *Beclouded Work in Historical Perspective*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2712722> e V. De Stefano, *The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2682602>.

(19) Si veda la trattazione R. De Luca Tamajo (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, 2002.

(20) La differenza con l’appalto, che pure è un sottotipo del contratto d’opera, consiste nell’assenza della configurazione organizzativa imprenditoriale, *cf.* artt. 1655 e segg. Cod. Civ.

(21) In questo caso, la confusione è giustificata anche alla luce di una relazione triangolare tra piattaforma, impresa o individuo committente e prestatore di lavoro, ma il problema affonda le radici nel passato. *Cfr.* L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ristampa a cura di M. Napoli, Milano, 2003. Si veda anche P. Ichino, *Diritto del Lavoro e nuove forme di decentramento produttivo, relazione in AIDLASS*, Milano, 2000, disponibile sul sito dell’Autore: www.pietroichino.it.

Com’è noto, la somministrazione e l’intermediazione rappresentano eccezioni al divieto d’interposizione. Tali servizi, già disciplinati dal d.lgs. 276/2003, possono essere erogati dalle agenzie che rispettino particolari meccanismi di autorizzazione e accreditamento e altri requisiti formali atti a garantire, al contempo, trasparenza nelle procedure e solidità economico-finanziaria dello stesso operatore. Per una trattazione completa, si veda M. T. Carinci, *La somministrazione di lavoro altrui*, in M. T. Carinci., C. Cester (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d’azienda. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, 2004, vol. II; V. De Stefano, *Subfornitura, decentramento produttivo e lavoro a progetti: affinità delle tecniche di tutela e contrasto legislativo all’“incompletezza” contrattuale. Appunti per una ricerca*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 106/2010; M. Lamberti, *Somministrazione di manodopera e lavoro a chiamata: simbologia, prassi e tecnica nelle recenti novità normative*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 70/2008; M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*. Giuffrè Editore. Collana. Sulle innovazioni recenti, si veda G. Falasca, *Somministrazione di lavoro*, Milano, Gruppo 24 ore, 2015.

specifiche che lo distinguono dai processi succitati. Evitando di insistere sulla lunga serie di differenze interne al modello, considereremo qui di seguito i tratti omogenei, sviscerandoli – per comodità espositiva – in tre momenti principali: (i) accesso e aggiudicazione, (ii) prestazione, monitoraggio e valutazione, (iii) risultato e pagamento.

(i) Accesso e aggiudicazione

Per entrare a far parte della schiera di lavoratori a chiamata è sufficiente dotarsi di un dispositivo di ultima generazione e di una connessione veloce a internet. Registrandosi al sito di una delle tante società della *platform economy*, ci si trova di fronte ad un percorso obbligato: in genere, una prima sezione dedicata all’anagrafica personale e contabile e una seconda schermata ospitante quello che si potrebbe definire una sorta di contratto per adesione (22). I contenuti di queste “note legali” sono piuttosto uniformi: la società si definisce un “*marketplace*” e si tiene indenne da ogni rischio, qualificando i lavoratori come autonomi – spesso addirittura come “*partner*” della piattaforma. Al lavoratore non resta che cliccare sul pulsante “*accetto*”, dal momento che non è previsto alcuno spazio di negoziazione bilaterale.

Molte piattaforme – specie quelle che scambiano attività creative – prevedono meccanismi competitivi per aggiudicarsi un ingaggio, consentendo in alcuni casi finanche una contrattazione diretta col cliente. Altri sistemi, invece, obbligano il lavoratore a rispondere alla domanda di un “richiedente” (secondo la definizione interna) sulla base della propria disponibilità, accettando “in blocco” le previsioni in tema di tariffe. Più in generale, le asimmetrie informative penalizzano il lavoratore il quale non ha modo di conoscere a sua volta l’affidabilità del committente, o di privilegiare gli ingaggi da parte di “buoni pagatori”.

(22) Ci riferiamo, analogicamente, a quei “*contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari, predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali*” (art. 1342 c.c.). Sebbene questo tipo di contratto sia sottoscritto da un professionista e un consumatore (considerato contraente debole), a chi scrive pare opportuno “traslare” questa definizione anche nel campo lavoristico. La Corte di Cassazione, per l’appunto, ha stabilito un contratto di questa natura possa anche essere predisposto dal datore di lavoro per mezzo di “*un documento informatico o file unilateralmente predisposto e destinato ad essere utilizzato per un numero indeterminato di rapporti, assimilabile al formulario in quanto documento-base destinato a fungere da modello per la riproduzione di un numero indeterminato di esemplari*” (C. 6314/2006). In dottrina si parla di “contratti-tipo”, poiché riprodotti in serie e contenenti degli spazi minimi di personalizzazione; a tal proposito, si veda C. M. Bianca, *Condizioni generali di contratto*, I, Diritto Civile, in EG, VII, Roma, 1988. Nel caso delle piattaforme, tra l’altro, la formulazione unilaterale delle clausole che regolano il rapporto non lascia spazio alla possibilità di negoziare trattamenti migliorativi o anche solo differenti da quelli previsti e redatti dalla società. Nel mondo anglosassone tali accordi si definiscono “*clickwrap*” o “*clickthrough*”.

(ii) *Prestazione, monitoraggio e valutazione*

Il contrattista “dimezzato” si vede applicati rigidi standard qualitativi da parte della piattaforma. Le cronache recenti hanno acceso un faro sulla condizione dei corrieri impegnati nei servizi di consegna a domicilio, in particolare di quelli della cosiddetta “logistica dell’ultimo miglio”. In questo caso, dopo una fase di *screening* elementare, la piattaforma non “fa un passo indietro”, ma si spinge – per il tramite dei suoi quadri – ad assolvere alla formazione e alla direzione dei lavoratori, intervenendo sugli aspetti minuti della prestazione. I corrieri sono in contatto con la società attraverso portali e applicazioni di messaggistica, oppure *chat* di uso comune. Spesso divisi in turni, i lavoratori sono reclutati in via istantanea sulla base delle previsioni dei carichi e delle fluttuazioni (imprevedibili) del mercato. La struttura del prezzo è stata resa nota anche grazie alle polemiche che sono seguite a una modifica del contratto che, in passato, prevedeva un compenso orario mentre, dal mese di novembre, remunera ciascun ordine con pochi euro – si è parlato a tal proposito di un ritorno in auge del cottimo (23).

La piattaforma, come anticipato, beneficia della sofisticatezza degli apparati di monitoraggio (geo-localizzazione tramite GPS, dati sugli accessi online, ma anche valutazioni da parte del cliente). La “reputazione” interna al sistema ha un ruolo preminente ai fini del reclutamento, cosa che – in presenza di regimi di esclusività imposta – influisce notevolmente sui compensi potenziali del lavoratore. L’esercizio dei poteri di controllo e disciplinare è facilitato dai sistemi di “*rating*” interno, affatto trasparenti, che raccolgono e computano dati in merito al numero di commesse accettate, al tasso di reperibilità nel corso della giornata, agli apprezzamenti complessivi da parte della clientela (24). Il combinato di questi valori attribuisce al lavoratore un posto nella classifica interna, in virtù di tale piazzamento sarà più o meno

(23) Non analogo alla formula del lavoro a cottimo nella forma dell’appalto di opera. Si veda anche G. Giugni, *Organizzazione dell’impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, 1968, 19.

(24) Più intrusivi (e al contempo mobili) sono i suoi poteri di dare direttive o istruzioni su come lavorare o di controllarne l’osservanza, meno libero è il lavoratore da un punto di vista tanto organizzativo quanto economico, maggiore è la probabilità che un giudice etichetti quella relazione contrattuale come di tipo dipendente. Su questo tema il confronto in dottrina continuerà a essere acceso. Si veda M. Napoli, *Contratti e rapporti di lavoro, oggi, Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, 589.

probabile che questi sia chiamato frequentemente a prestare servizio ovvero, nei casi estremi, espulso dalla piattaforma (25).

Con riferimento a Uber, come si vedrà nelle sentenze studiate al punto 3.3 del paragrafo successivo, si è detto che l'autonomia dell'autista si estrinsechi nella sua facoltà di “spegnere” l'applicazione tecnologica, rinunciando di fatto a dirsi disponibile ad accettare corse. Da più parti si è obiettato che la presenza *online* (dunque la reperibilità) contribuisce, insieme ad altri fattori, a definire il *rating* del *driver*. Per questa ragione, il tema dell'orario di lavoro che si dilata fino a ricomprendere quello della vita privata meriterebbe ulteriori approfondimenti (26).

(iii) Risultato e pagamento

È opportuno precisare come, a dire il vero più nel caso del *crowd-employment*, il committente si riservi la possibilità di trattenere il risultato della prestazione rifiutandosi di corrispondere quanto dovuto al prestatore, in nome della non completa soddisfazione delle proprie richieste. Un autore ha definito questa struttura come una “lotteria” in cui “*anche i ‘perdenti’ devono cedere i loro diritti di proprietà intellettuale*” (27). Dal canto loro, le piattaforme tengono per sé una commissione di un importo fisso o relativo per ogni transazione (la variabilità è premiante in ragione della continuità della relazione o della disponibilità temporale, costituendo di fatto un incentivo alla fedeltà). In più, le società si riservano di intervenire, con modifiche anche corpose, non solo sul contenuto della prestazione dedotta nel contatto, ma anche sui trattamenti retributivi a essa connessi. Nel quadro fin qui tratteggiato, sono sempre più evidenti i rischi connessi all'imprevedibilità e all'incostanza delle entrate.

(25) La società Uber ha inaugurato dei “comitati di pari” deputati a passare in rassegna i casi di disattivazione, fino ad oggi inappellabili. In più, in vista del raggiungimento di un accordo, il gigante della Silicon Valley ha contribuito alla fondazione della *Independent Drivers Guild*, un'associazione che si propone di raggruppare i lavoratori senza assumere la fisionomia di un sindacato. Molti commentatori si sono mostrati scettici: il rischio è che un'organizzazione patrocinata da Uber scoraggi ulteriormente ogni tentativo di rivendicazione collettiva. Per ragioni di spazio si trascurano in questo scritto i temi della “*collective action*” nella *gig-economy*.

(26) Si insiste su questo tema anche per “ricondurlo a sistema” tanto con l'analisi degli indici di subordinazione quanto con l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che definisce, quale oggetto dell'organizzazione, anche i luoghi e i tempi della prestazione. Per un approfondimento si vedano V. Bavaro, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009 e, dello stesso Autore, *Produttività, lavoro e disciplina giuridica. Un itinerario sui tempi del lavoro*, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2009, vol. LX, 2

(27) W. Däubler, *Sfide al diritto del lavoro*, Intervento svolto al Congresso internazionale di Diritto del Lavoro Venezia, 25/26 settembre 2015, disponibile sul sito www.fondazioneSabattini.it

Si ricorda, infatti, che i lavoratori delle piattaforme, nella maggior parte delle esperienze mappate, non si vedono corrisposte indennità a titolo di straordinario o di disponibilità, né maturano il diritto alle ferie (tantomeno accedono al salario minimo legale, nei Paesi in cui sussiste tale previsione). La rete di sicurezza sociale non copre queste prestazioni che restano così sprovviste di ogni tutela in caso di malattia o di altri meccanismi di sostegno al reddito (28).

3. L'incerto quadro normativo, le prime pronunce: cenni

3.1. «Ce lo chiede l'Europa»

Come anticipato in apertura, l'economia collaborativa è un fenomeno in divenire. È probabile che il legislatore sia in attesa che il modello di *business*, oggi in una fase di “infanzia”, maturi per essere compiutamente regolato, anche per scongiurare il rischio che regole troppo rigide comprimano l'iniziativa economica dei “piccoli” innovatori a vantaggio degli “unicorni” – le società che superano il miliardo di dollari di capitalizzazione, sorte nel distretto tecnologico della *Silicon Valley* – capaci di crescere rapidamente, spesso traendo vantaggio dal vuoto normativo.

In nome di questo ricercato equilibrio, lo scorso 2 giugno, la Commissione Europea – che pure non è depositaria del potere legislativo – ha diffuso la Comunicazione COM(2016)356 (29). È un atto di *soft law*, che si

(28) Nel mese di ottobre 2016 ha tenuto banco in Italia la vicenda dei fattorini Foodora, popolare servizio di consegne pasti a domicilio. La si è riassunta in A. Aloisi e V. De Stefano, *Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto*, Linkiesta, disponibile all'indirizzo: <http://bit.ly/FoodoraEtLabora>. Sugli esiti del caso, si veda anche F. Savelli, *Foodora: «Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così»*, Il Corriere della Sera, disponibile all'indirizzo: <https://goo.gl/9AmZUi>. Nell'articolo è riportata una dichiarazione dei manager sul contenuto del contratto applicato ai cosiddetti “rider”: «Quattro euro lordi a consegna, quindi 3.60 netti in tasca al fattorino. I contributi alla gestione separata Inps a carico nostro, perché tutti hanno un regolare contratto di collaborazione coordinata e continuativa come prevede la legge per le prestazioni di questo tipo. La copertura Inail contro eventuali infortuni. E la copertura assicurativa in caso di danni contro terzi».

(29) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A European agenda for the collaborative economy*. Disponibile all'indirizzo: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>. A supporto della Comunicazione si accompagna un'analisi altrettanto dettagliata raggiungibile all'indirizzo: <https://goo.gl/NF0VDd>. Si veda in particolare la sezione “Online labour markets” alle pagine 22 e 27. Si rimanda a un primo commento di D. Diverio, *La disciplina europea dei servizi delle piattaforme di intermediazione on line nella comunicazione della Commissione «Un'agenda europea per l'economia collaborativa»*, Papers di Diritto Europeo, n. 1/2016, disponibile all'indirizzo: http://europa.univr.it/rivista1_2016.pdf. Si veda anche E. Dagnino, *Sharing economy e lavoro: cosa dice l'Europa?*, Bollettino Adapt del 4 giugno 2016, disponibile all'indirizzo: <http://www.bollettinoadapt.it/sharing-economy-e-lavoro-cosa-dice-leuropa-2/>

pone l'obiettivo di “*adattare e interpretare il tessuto normativo esistente*”. L'istituzione, consapevole dell’“*incertezza*” generatasi, punta alla creazione di un ambiente ospitale per le iniziative economiche innovative e si premura di assicurare circa diritti e obblighi degli attori di questo mercato. Pragmaticamente, la Commissione s'intesta la battaglia della piena realizzazione di un “mercato unico digitale” in cui gli ostacoli “*superflui*” di qualsivoglia natura alla libera prestazione di servizi siano definitivamente rimossi e, in un certo qual modo, incoraggia l'adozione di strumenti normativi *ad hoc*, primari o derivati che siano, riconoscendo la “*specificità dei modelli imprenditoriali di economia collaborativa*”. Il testo fissa alcuni punti fermi, tra cui l'indicazione – centrale ai fini del diritto della concorrenza – dei requisiti di accesso al mercato da parte delle piattaforme di collaborazione (30).

L'atto d'indirizzo non vincolante lega l'onere di autorizzazione preventiva alla natura dell'attività posta in essere dalla piattaforma, vale a dire al servizio “*sottostante*” scambiato “*in aggiunta a quelli della società dell'informazione*” (31). Qualora il servizio “altro” non rientrasse nel settore dell’*information and communications technology*, le società dell'economia collaborativa sarebbero tenute al rispetto della legislazione di riferimento (*rectius*: delle legislazioni nazionali non sempre armonizzate). Nel testo dell'atto s'invoca un giudizio in concreto, che contempra dati normativi e fattuali. È tuttavia interessante notare come la Commissione abbia elevato a criterio discrezionale, “*determinante*” ai fini della qualificazione di fornitore del servizio sotteso, l'*intensità* del controllo esercitato dall'intermediario sull'effettivo prestatore di lavoro. Insistiamo sul punto anche al fine di rilevare l'adozione di un canone tipico dell'analisi atta a valutare, per approssimazione, la sussistenza del vincolo di subordinazione (32). Siamo dunque in presenza di una sorta di scivolamento di un tradizionale strumento giuslavoristico nella cassetta degli attrezzi del diritto della concorrenza.

(30) Articolo 2(a) della Direttiva 2000/31/EC (*e-Commerce Directive*)

(31) Si indicano specificatamente le attività di trasporto o di locazione a breve termine.

(32) Val la pena ricordare come questo aspetto sia comune in molte delle sentenze che hanno giudicato scorretta la classificazione di lavoratori autonomi (“*self-employed*” o “*independent contractor*”) degli autisti del servizio di mobilità Uber. Sia in *O'Connor-v-Uber Technologies Inc.* sia nella recentissima sentenza britannica *Mr Y. Alsam, Mr J. Farrar & other-v-Uber B.V.* I giudici hanno fatto presente, appellandosi al senso comune, come l'attività messa in atto dalla piattaforma non si limiti all'abbinamento di domanda e offerta di corse – come ci si aspetterebbe da una “*technology company*”. Nel modello statunitense, al fine di stabilire se tra due contraenti sussiste un rapporto di lavoro subordinato (“*employment*”), si ricorre al cosiddetto “*control test*”, mutuato dall'analisi volta a stabilire la responsabilità per danni nei confronti di terzi. Secondo la “*common law of agency*”, la relazione di subordinazione implica l'esercizio di un potere direttivo e di controllo da parte del datore. Si veda, tra gli altri, B. Rogers, *Toward Third-Party Liability for Wage Theft*, 31 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1 (2010), disponibile all'indirizzo: <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjell/vol31/iss1/1>.

Per di più, la Comunicazione chiarisce come tale requisito vada accertato alla luce della presenza congiunta di tre elementi principali: (i) il prezzo finale, (ii) le condizioni generali, con particolare riferimento alla relazione tra prestatore di servizi e utente finale (33), (iii) la proprietà dei beni essenziali (34). Precisando la non decisività di alcuno di questi fattori, l'atto richiama una clausola generale, che pone in rilievo la gestione e l'organizzazione della forza lavoro. Val la pena di notare come il rapporto tra piattaforma e lavoratori sia definente: più intensamente la prima “*gestisce e organizza la selezione dei prestatori dei servizi sottostanti e il modo in cui tali servizi sono forniti*”, più è probabile che la società sia considerata operante nel settore tecnologico.

Ai fini della trattazione, è altresì doveroso considerare il punto 2.4 della Comunicazione in parola, rubricato “*Lavoratori autonomi e subordinati nell'economia collaborativa*”. È in questa sezione, infatti, che si affronta con dovizia di particolari la questione dello *status* del prestatore di lavoro. Il documento della Commissione rimanda alla definizione di lavoratore che la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ha contribuito a definire (35) e, in seconda battuta, chiarisce come la presenza di un rapporto di lavoro (subordinato) sia da accertarsi nel caso specifico, avendo cura di esaminare le circostanze concrete secondo cui si svolge la prestazione, con particolare riguardo a tre “indici cumulativi” ben noti al giurista nazionale: (i) l'esistenza di un rapporto di subordinazione, (ii) la natura della prestazione (36), (iii) la presenza di una retribuzione.

Ripercorrendo i tre punti a ritroso, emerge come il riferimento alla retribuzione sia rivelatore della necessità di distinguere i semplici favori dalle

(33) Essenziale anche il riferimento alla “*definizione di istruzioni vincolanti per la fornitura del servizio sottostante*”, indizio di un nesso di subordinazione secondo consolidata giurisprudenza.

(34) La Comunicazione fa anche riferimento ad altri elementi utili a valutare la posizione di controllo della piattaforma, quali il fatto che quest'ultima si accolli le spese e si assuma i rischi connessi con la prestazione. Tali indici rivelano che la piattaforma di collaborazione esercita un elevato livello di controllo e influenza sulle modalità di esecuzione prestazione del servizio sottostante.

(35) Lo si identifica come “*persona fisica [che] fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione*”, mutuando l'espressione da COM(2010)373, “*Ribadire la libera circolazione dei lavoratori: diritti e principali sviluppi*”. Si vedano anche CGEU C-2/90, Bernini, 26/02/1992 e, quanto alla determinazione dell'applicabilità dell'art. 45 del TFUE, CGEU C-75/63, Unger, 19/3/1964; C-53/81, Levin, 23/03/1982; C-66/85, Lawrie-Blum, 3/07/1986; C-107/94, Asscher c. Staatssecretaris van Financiën, 27/06/1996; C-337/97, Meeusen, 8/06/1999; C-138/02, Collins, 23/03/2004.

(36) La stessa Commissione chiarisca che “*la breve durata, l'orario di lavoro ridotto, il lavoro discontinuo o la bassa produttività non possano di per sé escludere l'esistenza di un rapporto di lavoro*”.

attività “reali ed effettive” (37). Stesso ragionamento si potrebbe applicare all’elemento della natura del servizio. È tuttavia la sussistenza di un vincolo di subordinazione il “meta-criterio” che potrebbe impensierire le corti nazionali e l’accademia in generale. Se si replicasse quanto accaduto negli Stati Uniti, potremmo avere una sequela di cause intentate dai lavoratori al fine di ottenere la riclassificazione del proprio rapporto quale subordinato e, a valle di decisioni in questo senso positive, le piattaforme sarebbero fuori dal raggio d’azione della Comunicazione. Illustrare l’incastro non è affare da poco: se la natura autonoma del rapporto tra utenti/lavoratori e società della *collaborative economy* rileva ai fini della definizione del mercato in cui queste ultime operano, l’accertamento della presenza di un vincolo di subordinazione, alla luce dei suddetti criteri, trascinerebbe le piattaforme *fuori* dall’economia dell’informazione, sottraendole al regime auspicabilmente “liberalizzato” del “*Digital Single Market*” (38).

Anche per questo motivo, la Commissione sollecita gli Stati membri affinché accertino l’adeguatezza delle discipline nazionali “*per rispondere alle differenti necessità di lavoratori subordinati ed autonomi impegnati nell’economia collaborativa*” (39). Toccherà quindi al legislatore nazionale mettere in atto iniziative volte a chiarire l’applicabilità delle normative lavoristiche vigenti al lavoro via piattaforma. Su questo tema particolare, il richiamo, ad avviso di chi scrive, non propende né per l’attivismo né per l’inerzia: giustificare un ripensamento delle categorie alla luce della (presunta) natura innovativa del modello commerciale delle piattaforme appare un’interpretazione sovrabbondante del messaggio brussellese.

3.2. Il primato domestico

Il caso italiano merita la nostra rapida attenzione per due fondamentali ragioni. Da un lato, infatti, l’iniziativa dell’Intergruppo Parlamentare per l’Innovazione rappresenta un *unicum* sul palcoscenico europeo, dall’altro, il testo considera del tutto marginale il tema del lavoro (e delle sue tutele),

(37) La Comunicazione arriva a precisare che, “[s]e la piattaforma di collaborazione si limita a trattare il pagamento depositato da un utente e lo trasmette al prestatore del servizio sottostante, ciò non implica che la piattaforma di collaborazione determini la retribuzione”.

(38) È il caso di rammentare che la direttiva 2006/123/CE del 12 dicembre 2006, in tema di servizi nel mercato interno, al considerando n. 17 e all’art. 2, comma 2, lett. d) esclude il settore dei trasporti dall’ambito di applicazione dell’atto. Per una spiegazione dettagliata si rimanda a D. Gallo, *I servizi di interesse economico generale. Stato, mercato e welfare nel diritto dell’Unione Europea*, Milano, 2010.

(39) E. Dagnino, *op. cit.*

liquidando la questione con un articolo dalla dubbia conformità costituzionale (40).

Mentre la proposta attende di essere discussa ed eventualmente approvata, si può rendere merito all’attivismo del legislatore nostrano che ha anticipato finanche la Comunicazione 356/2016, forse anche sulla base dei richiami dell’AGCM che, già nel 2015, raccomandava un intervento del Parlamento definendo come *“ineludibile una novella normativa volta a una regolamentazione di queste nuove figure (piattaforme on line per smartphone e tablet ed autisti non professionisti)”*. L’Autorità Antitrust, in un’audizione alla Camera, aveva invocato un intervento *“il meno invasiv[o] possibile”*, che prevedesse un processo di registrazione per gli operatori e un riconoscimento più compiuto di requisiti e obblighi in capo, tra gli altri, agli autisti non professionisti (41).

Non si può tuttavia tacere lo stupore per l’affermazione, a dir vero apodittica, secondo cui *“[t]ra gestori e utenti non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato”*. Proprio l’art. 2, c. 1, l. b parrebbe addirittura escludere il sindacato giudiziale sulla natura del rapporto tra la piattaforma online e il prestatore di opera o servizi: è davvero singolare che si stabilisca una presunzione di lavoro autonomo per chi copre il lato dell’offerta. A tal proposito, si può ritenere che i proponenti non intendessero regolare pratiche collaborative di dimensione locale (cui pure il testo talvolta si riferisce con espressioni quali *“nuovo modello culturale”* o *“fenomeno di consumo”*, oltre che con il richiamo contenuto agli artt. 1 ed 8). Per converso, è lecito ipotizzare una violazione piuttosto evidente (o marchiana) del principio dell’indisponibilità del tipo contrattuale (42).

(40) Proposta di legge d’iniziativa dei Deputati, 27 gennaio 2016, *“Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell’economia della condivisione”*, disponibile all’indirizzo: http://www.camera.it/_dati/leg17/lavori/stampati/pdf/17PDL0039770.pdf. Per una critica più dettagliata ci si permette di rimandare a A. Aloisi, F. Russo, *Lo Sharing Economy Act si sente italiano, ma per fortuna (o purtroppo) non lo è*, Linkiesta (23 marzo 2016), disponibile all’indirizzo: <http://bit.ly/SEAita>.

(41) Si veda l’*Audizione del Presidente dell’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato nell’ambito dell’istruttoria legislativa sul disegno di legge n. 2085 recante “Legge annuale per il mercato e la concorrenza”*, disponibile all’indirizzo: <https://goo.gl/2t3IiM>. Non solo, l’Autorità di Regolazione dei Trasporti nella segnalazione del 21 maggio 2015 sull’integrazione della l. n. 21/1992 (disponibile all’indirizzo: <https://goo.gl/EDiXNy>) segnala che *“la diffusione [di sistemi di mobilità sostenibile “co-modale” e “technology-based”] impone di riconsiderare l’adeguatezza degli istituti e delle categorie giuridiche sulle quali si è fondata sinora la regolazione della materia”*. L’autorità suggerisce addirittura l’introduzione di una regolamentazione *ad hoc* della fornitura dei “Servizi Tecnologici per la Mobilità” (è il debutto di questa etichetta) definiti come attività commerciali – distinte dai servizi di *car sharing* o *car pooling* – condotte da un intermediario che, ricorrendo a una piattaforma tecnologica, mette in connessione passeggeri e conducenti generando un servizio remunerato.

(42) La Corte Costituzionale, infatti, ha chiarito che neppure al legislatore è consentito *“negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l’inapplicabilità di norme inderogabili previste dall’ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato”*. C. Cost. 29 marzo 1993, n. 121, FI, 1993, I,

Nulla da obiettare rispetto all'intento del legislatore di rendere il nostro Paese più ospitale per attività imprenditoriali a carattere innovativo. Non si può però tollerare che la proposta di legge, nella sua versione originaria, abiliti una zona franca in cui il vero vantaggio competitivo si fonda sull'elusione di norme e principi giurisprudenziali di diritto del lavoro. Fortunatamente, il dibattito che è seguito alla presentazione della proposta ha segnalato diversi margini di miglioramento del testo. Nei prossimi passaggi parlamentari occorrerà intervenire con responsabilità su questa materia, guardando al modello europeo con maggiore fiducia e, soprattutto, attendendo le linee guida dell'Unione per evitare di disegnare schemi legislativi in contrasto con il dettato normativo sovranazionale.

3.3. Le cause in corso in Europa

I tempi sono ancora prematuri per stendere una completa rassegna giurisprudenziale: ne proponiamo una, a tratti rapsodica, che rende conto della complessità dell'argomento. Qui di seguito saranno analizzati a fondo il caso spagnolo, quello italiano (entrambi relativi alla natura economica del servizio prestato da Uber) e la sentenza dell'*Employment Tribunal* britannico che, a sorpresa, ha riclassificato gli autisti come “workers” e non “self-employed” (43).

2432, e, più di recente, C. Cost. 7 maggio 2015, n. 76, relatrice S. Sciarra, per cui la sussistenza di “direzione assidua e cogente, vigilanza e controllo costanti, ingerenza idonea a svilire l'autonomia del lavoratore” definisce un nesso di subordinazione. Si vedano, tra gli altri, M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in ADL, 1995; M. Persiani, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, in ADL, 2005, 1. Più di recente, sugli stessi temi, M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 294/2016.

(43) In campo lavoristico, sono dozzine le cause pendenti negli Stati Uniti e volte, nella maggior parte di casi, a indagare la natura del rapporto contrattuale tra piattaforma e prestatore del servizio. cause più note sono *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No. 13-03826-EMC (N.D. Cal. 2015) e *Cotter et al. v. Lyft Inc., Order Denying Cross-Motion for Summary Judgment*, No. 13-cv-04065-VC (N.D. Cal. 2015). La causa che contrappone centinaia di migliaia di autisti al popolare servizio Uber era stata qualificata come *class action*, ma – poco prima che si arrivasse a sentenza – le parti hanno tentato un accordo milionario, poi giudicato non equilibrato, che nulla diceva in merito alla classificazione degli autisti. Lo stesso era accaduto con Lyft, che di Uber è il maggior concorrente. C'è da dire che la società ha introdotto delle apprezzabili, seppur timide, innovazioni che meritano di essere menzionate. Sono state rivelate alcune delle componenti che entrano in gioco per la definizione della valutazione di ciascun “driver”.

Per una rassegna completa si suggerisce la lettura di M. A. Cherry, *Gig Economy: Settlements Leave Labor Issues Unsettled* (May 5, 2016). Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-9. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2776213>. Anche in questo caso, ci si permette di rimandare a A. Aloisi, V. De Stefano, *Accordo Uber-autisti: un “piatto di lenticchie” da 100 milioni di dollari*, Linkiesta (26 aprile 2016), disponibile all'indirizzo: <http://bit.ly/UberDriverSettle>. Si vedano, inoltre, Jon Weinberg, *Gig News: Federal Judge Rejects Uber Settlement*, On Labor, disponibile all'indirizzo: <https://onlabor.org/2016/09/08/gig-news-federal-judge-rejects-uber-settlement/> e, dello stesso autore, *Gig News: Judge Rejects Settlement in Lyft Driver Class Action*, On Labor, disponibile all'indirizzo: <https://onlabor.org/2016/04/08/gig-news-judge-rejects-settlement-in-lyft-driver-class-action/>.

In Spagna, un tribunale commerciale (lo *Juzgado Mercantil* n° 3 di Barcellona) ha rinviato pregiudizialmente alla Corte di Giustizia dell’Unione Europea (CGUE), chiamandola a pronunciarsi *ex art.* 276 TFUE sulla disciplina applicabile ai servizi resi da *Uber System Spain*. Il giudice del rinvio dubita circa la natura dell’attività prestata dalla società, e si chiede se si tratti di un servizio esclusivamente informatico o se Uber sia diretta fornitrice (anche) dell’attività economica “sottostante” (44). Non è una domanda peregrina. Come si ricorda nelle questioni pregiudiziali, nel caso in cui la Corte stabilisse che Uber si limiti a prestare un servizio d’intermediazione “virtuale”, varrebbe il principio della libera prestazione dei servizi garantito dal diritto dell’Unione, in particolare dall’articolo 56 TFUE e dalle direttive 2006/123/CE e 2000/31/CE sul commercio elettronico.

Inoltre, nell’ipotesi in cui Uber fosse considerato non un vettore e si stabilisse che la società non operi in un settore su cui gravano obblighi di liberalizzazione (45), il giudice del reclamo chiede alla Corte di verificare se il regime interno di licenze e autorizzazioni sia conforme alle norme sovranazionali. La questione, che riportiamo testualmente, pertiene il diritto della concorrenza: può uno Stato membro imporre “*restrizioni alla libera prestazione di un servizio elettronico di intermediazione proveniente da un altro Stato membro, vuoi subordinando la prestazione del servizio al rilascio di un’autorizzazione o di una licenza, vuoi sotto forma di un provvedimento giudiziale di cessazione della prestazione del servizio elettronico di intermediazione pronunciato sul fondamento della normativa nazionale in materia di concorrenza sleale*”? (46)

È interessante confrontare questo rinvio con quello, non concesso per mancanza di puntualità del quesito e in ragione di motivi che riporteremo a breve, da parte del Tribunale di Milano chiamato a pronunciarsi sul servizio “Uber Pop” – che consentiva a privati cittadini di offrire “passaggi” a bordo delle proprie vetture (47). In quella circostanza, infatti, il giudice del capoluogo

(44) Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo *Juzgado Mercantil* n° 3 di Barcellona, 7 agosto 2015 – *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain, S.L.*, causa C-434/15 v. artt. 9 e 16, dir. 2006/123/CE; art. 3, dir. 2000/31/CE, in GUUE C 363 del 3 novembre 2015, pp. 21-22.

(45) È il caso di precisare che la direttiva 2006/123/CE del 12 dicembre 2006, in tema di servizi nel mercato interno, al considerando n. 17 e all’art. 2, comma 2, lett. d) esclude il settore dei trasporti dall’ambito di applicazione dell’atto. Per una spiegazione dettagliata si rimanda a D. Gallo, *I servizi di interesse economico generale. Stato, mercato e welfare nel diritto dell’Unione Europea*, Milano, 2010.

(46) *Ibidem*.

(47) Trib. Milano (25 maggio 2015), Ordinanza nel procedimento cautelare iscritto al N.16612/2015. Trib. Milano, sez. spec. impresa, ord., 9 luglio 2015, pubblicata in Riv. it. dir. lav., 2016, I, 46, con nota di A. Donini, *Regole della concorrenza a attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*. Per un confronto in chiave comparata si vedano anche A. Di Amato, *Uber and the Sharing Economy*, The Italian Law Journal No. 1 (2016), disponibile all’indirizzo: <http://www.theitalianlawjournal.it/data/uploads/italj-vol-02-no-01-2016/10-di-amato-177.pdf> (in

lombardo aveva accolto, seppur parzialmente, le istanze cautelari *ex art.* 700 c.p.c. formulate da un comitato di organizzazioni di categoria e cooperative di tassisti nei confronti delle società del gruppo Uber.

Il tribunale, come si legge nel dispositivo del provvedimento in parola, aveva intimato il blocco e l'oscuramento di sito e applicazione informatica ad esso collegata, impedendo di fatto l'utilizzo del servizio “Pop”, dal momento che aveva rilevato la presenza di atti lesivi della concorrenza ai sensi dell'art. 2598, n. 3, Cod. Civ., promossi tanto dai singoli “*driver*” quanto dalla piattaforma nel suo complesso nei riguardi dei servizi di radiotaxi e delle società cooperative “tradizionali” (48).

Val la pena esporre, sebbene in breve, le ragioni richiamate dalla società dal momento che riproducono lo schema classico delle difese di Uber, opposte nelle tante cause, anche a latitudini molto diverse: Uber è definita un’*“applicazione informatica (un’App) idonea a favorire forme di trasporto spontaneo condiviso”*. Al più, dal servizio tecnologico può scaturire una comunità chiusa di potenziali autisti e passeggeri. Peraltro, sempre secondo la difesa della società, Uber – in quanto semplice “*marketplace*” – non prenderebbe parte né interferirebbe in questa relazione “virtuale” tra autisti e clienti, limitandosi a favorire “*il contatto tra opzioni di acquisto e di vendita*” (49).

Prima di menzionare i principali contenuti della pronuncia, è opportuno precisare come il collegio abbia ritenuto il servizio reso da Uber assimilabile a quello dei radiotaxi, seppure realizzato con un sistema informatico incorporato nei dispositivi mobili di nuova generazione (e non attraverso gli addetti collegati a una centrale via telefono). La totale analogia tra *app* di Uber e *call center* di una comune cooperativa di tassisti finisce per equiparare i due operatori giacché – precisano i giudici – i confini di un mercato, e conseguentemente i rapporti di concorrenza al suo interno, vanno definiti con riguardo alla sostituibilità tra servizi e in ragione dei bisogni dei

inglese); L. Giove – A. Comelli, *Il blocco dell'app Uber pop: concorrenza sleale nei confronti del servizio pubblico di taxi*, Dir. Ind., 2015, 245 (per un commento della prima delle due ordinanze cautelari).

(48) È interessante osservare come, agli occhi della corte, il risparmio dei costi organizzativi e transattivi rappresentasse il *fumus boni iuris* della condotta lesiva della concorrenza (nulla si dice espressamente nel provvedimento circa i risparmi derivanti dalla classificazione dei lavoratori come autonomi), mentre il *pericolo in mora* era rinvenuto nel nocimento causato dalla riduzione dei profitti dei tassisti, giudicato attuale e irreversibile anche in vista del afflusso eccezionale di visitatori previsto in occasione della manifestazione “EXPO Milano 2015”.

(49) Stando alle obiezioni della difesa della società, le differenze con il trasporto pubblico non di linea sarebbero molteplici. Intanto, i guidatori di Uber avrebbero la possibilità rifiutare ogni richiesta, in più il fatto che essi non stazionino in apposite zone come i tassisti farebbe venir meno la qualificazione di offerta al pubblico. In ultima istanza, le somme versate da Uber agli autisti sarebbero da considerarsi alla stregua di rimborsi spese e non corrispettivi per l'erogazione del servizio.

consumatori che questi ultimi soddisfano (valutando, insomma, “*il sistema attuato nel suo complesso*”). All’esito di questa operazione, i giudici milanesi – al contrario di quelli spagnoli – decidono di sorvolare sulla questione del carattere del servizio prestato ai fini del TFUE: non ritengono, infatti, che la regolamentazione nazionale del trasporto pubblico (non di linea) contrasti con i principi europei di libertà di stabilimento e di circolazione (50).

È importante porre l’accento – a dire il vero, è il motivo per cui abbiamo trattato con dovizia di particolari questa pronuncia – su come torni protagonista, anche in questo caso, il tema dell’intrusione dell’operatore digitale nel concreto dispiegarsi di modalità e condizioni del lavoro prestato dagli autisti. Uber, infatti, non è una mera bacheca virtuale che, al pari degli annunci pubblicati online, facilita l’incontro di domanda e offerta di servizi di trasporto, viceversa – afferma il tribunale – la società opera un’attività “*centrale*” di raccordo tra autisti (di taxi abusivi) e utenti. Nel fare ciò, essa si spinge a fissare tariffe (anche per mezzo dell’algoritmo programmato *ex ante* o attraverso la tecnica del *surge pricing*), monitora costantemente le prestazioni (grazie ai sistemi di geo-localizzazione presenti sugli *smartphone*) ed esercita un controllo notevole su ogni segmento dell’obbligazione (i sistemi di valutazione, indirettamente, impongono delle regole di condotta e scoraggiano ogni devianza) (51).

Concludiamo questa sezione giurisprudenziale con un’analisi del recente provvedimento britannico che ha stabilito che i *driver* di Uber non siano liberi professionisti (“*self-employed*”, secondo il lessico anglosassone), ma “*worker*” – categoria di mezzo che attribuisce il diritto al salario minimo nazionale e, tra le altre cose, alle ferie pagate (52). Nei confronti di questo gruppo di lavoratori si applicano le norme sull’orario di lavoro e quelle contro la discriminazione, non sono tuttavia coperti dalle tutele in caso di licenziamento illegittimo (riservate agli “*employee*”) (53).

(50) Sentenze del 13 febbraio 2014 (cause riunite C-162/12 e C-163/12, e cause riunite C-419/12 e C-420/12).

(51) Come si vedrà a breve, sono motivazioni molto affini a quelle usate dal giudice britannico per riclassificare gli autisti come “*worker*”.

(52) Case Nos 2202550/2015 & Others. Per un primissimo commento alla sentenza si vedano: V. De Stefano, *Uber in Gran Bretagna, la differenza tra worker e dipendente*, il manifesto (30 ottobre 2016), disponibile all’indirizzo: <https://goo.gl/Pgq6CW>; B. Sachs, *What the UK Decision Implies for Uber Drivers in the U.S.*, On Labor, disponibile all’indirizzo: <https://onlabor.org/2016/10/28/what-the-uk-decision-implies-for-uber-drivers-in-the-u-s/>; *The decision of a UK tribunal to take a middle way is fair on workers and the company*, Financial Times (30 ottobre 2016), disponibile all’indirizzo: on.ft.com/2f12g7T.

(53) Il richiamo all’“estensione selettiva” di alcuni dei diritti di cui godono i lavoratori subordinati “puri” è funzionale alle argomentazioni che saranno sviluppate ai paragrafi quarto e quinto di questo articolo. Per una definizione della nozione di “*worker*” si rimanda a questo elenco didascalico predisposto dal governo del Regno Unito: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>.

Il ragionamento della corte brilla per semplicità di linguaggio e si sviluppa ricorrendo ad argomenti per nulla inediti. A ben vedere, questa sentenza – di certo oggetto di un appello mosso dalla parte soccombente – si pone in una sorta di dialogo con i precedenti statunitensi (54), arrivando a contraddirne le conclusioni specie nella parte in cui il giudice Chen aveva richiamato l'obsolescenza (o, *rectius*, l'inadeguatezza) delle due categorie alle luce delle condizioni “ibride” della prestazione resa dagli autisti.

Venendo ora ai motivi della decisione, ci preme evidenziare il *fil rouge* che lega le diverse pronunce. Come nei casi precedenti, viene a rilievo infatti il fatto che gli autisti non possano essere considerati degli autonomi dal momento che non hanno alcuna possibilità di negoziare in prima persona le condizioni contrattuali, viceversa il lavoro è eseguito personalmente, senza possibilità di essere sostituiti. A questo proposito, il giudice del lavoro liquida con una battuta arguta l'argomento secondo cui nella città di Londra siano sorte trentamila piccole imprese (“*business*”) collegate a una stessa piattaforma (“*the notion [...] is to our minds faintly ridiculous*”). Al punto sesto del “*ruling*” il giudice sentenza che Uber offre un vero e proprio servizio di trasporto da cui trae ricavi.

Scorrendo rapidamente alcune delle motivazioni, si possono apprezzare indizi che sarebbero valorizzati anche in un eventuale giudizio di fronte ad un giudice italiano: (i) il ruolo primario giocato dalla società nella selezione e nella formazione degli autisti (55), (ii) l'esercizio del potere disciplinare nei confronti di quei *driver* che si rivelino indisponibili ad accettare corse o che, dopo averle prese in carico, le cancellino, (iii) l'esercizio di un potere di “comando” che si estrinseca nella dettagliata indicazione del percorso da seguire per accompagnare il passeggero a destinazione, oltre che tramite le recensioni rilasciate a fine corsa (iv) l'esercizio del potere di controllo, (v) la prerogativa, in capo all'azienda, di fissare le tariffe che non possono in alcun modo essere negoziate in bilaterale con l'utente, (v) il fatto, da ultimo, che Uber si accoli il rischio di impresa, ad esempio in caso di frode, tenendo indenni i cosiddetti

(54) In particolare, il giudice britannico chiama in causa direttamente e “rispettosamente” il suo omologo Edward M. Chen, sostenendo che “*the drivers fall full square within the terms of the 199 Act, s.230(3)(b)*”. La sentenza Case3:13-cv-03826-EMC (11 marzo 2015) è ben analizzata in R. Sprague, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes*, 31 A.B.A. Journal of Labor & Employment Law 53 (2015), disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2606600>.

(55) Le procedure di ingaggio vengono definite “*onboarding*”, a tal proposito si segnala il passaggio della pronuncia in cui il giudice si scaglia contro il lessico “contorto” (o, forse, disonesto) manifestando tutto il proprio scetticismo per certe formule (27).

“partner” (56), (vi) la possibilità, esclusivamente in capo alla società, di modificare le previsioni contrattuali.

4. Le proposte di *tertium genus*: una falsa (ri)partenza

4.1. Il “*dependent contractor*”, una razionalizzazione del dibattito statunitense

A conclusione di questa breve rassegna ci pare utile riportare alcune riflessioni a proposito dell’area grigia tra le due categorie contrattuali più comuni. L’*International Labour Organization* è solita definire “rapporti di lavoro mascherati” (“*disguised employment relationships*”) le situazioni in cui la parte datoriale occulti la natura subordinata di un rapporto al fine di eludere le previsioni legislative o statutarie che si applicherebbero nel caso di specie (57). Al netto dei richiami alla non sempre garantita certezza del diritto, per “riparare” certe pratiche illegittime si può ricorrere ai tradizionali rimedi giudiziali.

Viceversa, le proposte di *tertium genus* (tra cui quella del “*dependent contractor*” di cui si dirà a breve) mirano a fornire una risposta legislativa a tutte quelle configurazioni contrattuali che rientrano a fatica in una delle alternative dello schema binario, dacché presentano caratteristiche miste. Ancora, in letteratura si parla di “*dependent self-employment*” in riferimento alle relazioni contrattuali in cui il lavoratore presta la propria attività con un vincolo diverso da quello della subordinazione sebbene dipenda (almeno) economicamente da uno o pochi committenti (58). Si può dire, insomma, che esista una regione di confusione genuina. Per quest’area d’indefinitezza fisiologica, sarebbe legittimo invocare un intervento *de jure condendo* (59), nel caso (eventuale) in cui

(56) “*Uber’s general practice is to accept the loss and not to seek to pass it on the driver, at list where Uber’s systems have failed*” si legge a pagina 5. Molto spesso, l’argomento della traslazione del rischio è stato utilizzato in senso contrario, per evidenziare le contraddizioni di un modello di “irresponsabilità organizzata” che finisce per allocare le conseguenze delle fluttuazioni del mercato in capo al prestatore di lavoro (è il caso dello schema di pagamento “a cottimo”, per esempio).

(57) Si veda R198 – *Employment Relationship Recommendation*, 2006.

(58) In questo senso, non sono mancate iniziative legislative volte a estendere alcune protezioni ai lavoratori ricompresi in questo insieme (si ricordano, a titolo di esempio, i casi britannico, tedesco e spagnolo). Si vedano L. Corazza, *Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro*, DLRI, 2014, 4, 656; G. Davidov, *Who is a Worker?*, *Industrial Law Journal*, Vol. 34, 57. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=783465>; A. Perulli, *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*. Il report completo è disponibile online: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en>.

(59) Per un’antologia delle proposte e del relativo dibattito italiano si rimanda a M. Magnani, *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009; M. Pedrazzoli, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, n. 21, Torino, 1998. Prima del 2000 si era

si stabilisse inequivocabilmente che le attuali previsioni normative o i criteri ermeneutici sviluppati dalla giurisprudenza e dalla dottrina siano incapaci di determinare l'effettivo *status* di un lavoratore (60).

Prima di esaminare la novella del *Jobs Act*, riteniamo interessante descrivere gli echi più recenti del dibattito sulla categoria intermedia. Negli Stati Uniti, l'aleatorietà degli esiti di cause in corso e la crescita sostenuta dell'economia delle piattaforme (61) hanno spinto alcuni esperti a invocare la creazione di una formula contrattuale ibrida, disegnata appositamente per le esigenze dei lavoratori della “*on-demand economy*”. Il buon senso giuridico scongiurerebbe la produzione di legislazioni speciali, tanto più alla luce della considerazione secondo cui le formule del *crowdemployment* e del lavoro a chiamata via piattaforma rappresentano le manifestazioni più moderne (ma anche quelle più esposte a un rapido invecchiamento) di un processo di costante “attacco” alla stabilità del rapporto di lavoro, secondo i suoi detrattori, o di flessibilizzazione virtuosa delle relazioni tra parti contrattuali, secondo gli estimatori. Perché dunque cucire un vestito su misura per un corpo in trasformazione, col rischio ulteriore che questo stesso capo sia destinato a uscire fuori moda in men che non si dica?

La proposta che ha coagulato attorno a sé il grosso del dibattito d'oltreoceano è quella formulata da Harris and Krueger (62). Essa mira a disegnare una figura intermedia speciale per i lavoratori vulnerabili della

molto discusso sulla configurazione di un rapporto di natura coordinata fornito di una “*identità terza*” e munito di una “*sua specifica disciplina o base minima di tutele, solo in parte coincidenti con quelle riconosciute al lavoratore subordinato e tuttavia finalizzata a riequilibrare la posizione di dipendenza economica del collaboratore cosiddetto parasubordinato*” cfr. E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, in AA. VV., *Diritto del lavoro: i nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, CEDAM, 2005, 1317.

(60) La distinzione deriva anche da A. Perulli (2011), *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries* in Giuseppe Casale, *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO. Si veda anche G. Davidov e altri, *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, di prossima uscita su *Research Handbook In Comparative Labor Law* (Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds. Edward Elgar 2015). Disponibile su SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2561752>. In passato, la Commissione Europea ha chiesto agli stati membri di evitare una contrapposizione dicotomica tra autonomia e subordinazione, specie nell'attribuzione di diritti sociali. Si veda A. Supiot (a cura di), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Parigi, 1999.

(61) Nel 2015, “*l'un per cento degli adulti ha generato ricavi dalla Platform Economy*” secondo uno studio di JP Morgan Chase, *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy*, disponibile all'indirizzo: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy.htm>. Un nuovo studio ha stimato intorno al 25% la percentuale di cittadini statunitensi che riportano ricavi dalla “*digital platform economy*”, intesa in un'accezione piuttosto ampia. Varie le ragioni che spingono al ricorso a questi intermediari, dal piacere alla necessità. Si veda A. Smith, *Gig Work, Online Selling and Home Sharing*, PewResearchCenter.

(62) S. D. Harris e A. B. Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, THE HAMILTON PROJECT, disponibile all'indirizzo: http://www.hamiltonproject.org/papers/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_independent_worker.

platform economy, fondata sull’attribuzione di diritti di natura sindacale, civile e fiscale. In particolare, i lavoratori di questa terza categoria otterrebbero il diritto organizzarsi in associazioni sindacali a norma del *National Labor Relations Act* (NLRA), altrimenti non riconosciuto agli autonomi. In più, accederebbero alle leggi federali in tema di protezione contro le discriminazioni legate al rapporto di lavoro.

Difficile dire se la figura dell’*“independent worker”* sia in grado di perimetrare l’area grigia in cui si collocano molte delle fattispecie del lavoro a chiamata, decongestionando il contenzioso (63). Da principio, sono apparse deboli le motivazioni con cui si è deliberato di non estendere ai *“gig-workers”* trattamenti quali il salario minimo legale e la paga per lo straordinario: singolare che proprio una struttura iperconnessa e facilmente tracciabile non offra possibilità di misurazione puntuale delle ore lavorate (64).

Il “manifesto” di Harris and Krueger è stato criticato in più punti, a cominciare dal suo assunto di fondo, quello secondo cui il modello di *business* della *new economy* rischierebbe di collassare in assenza di una categoria “tagliata” sulle esigenze delle piattaforme. Invocare il disallineamento tra dinamiche aziendali e quadro normativo quale ragione necessaria e sufficiente per un aggiornamento delle norme in materia lavoristica pecca di opportunismo, se non di paternalismo (65).

4.2. Il lento declino della categoria intermedia in Italia

La storia della categoria intermedia *“made in Italy”* dovrebbe essere valutata a fondo prima di intraprendere altre iniziative in questa direzione, anche solo per mitigare l’urgenza con la prudenza. Nati con aspirazioni di flessibilità, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, espandendosi nella pratica delle relazioni industriali (66), hanno finito per rappresentare una scorciatoia grazie alla quale attribuire trattamenti economici e sostanziali “scontati” a prestazioni concettualmente indipendenti, ma ben

(63) B. Sachs, *A New Category of Worker for the On-Demand Economy*, On Labor, disponibile all’indirizzo: <https://onlabor.org/2015/06/22/a-new-category-of-worker-for-the-on-demand-economy/>; Id., *Do We Need an “Independent Worker” Category*, On Labor, disponibile all’indirizzo: <https://onlabor.org/2015/12/08/do-we-need-an-independent-worker-category/>.

(64) Per una critica ancora più ficcante in merito a questo passaggio della proposta si veda R. Eisenbrey e L. Mishel, *Uber business model does not justify a new “independent worker” category*, Economic Policy Institute, disponibile all’indirizzo: <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category>.

(65) B. Rogers, *Redefining Employment for the Modern Economy*, American Constitution Society for Law and Policy, disponibile all’indirizzo: https://www.acslaw.org/Redefining_Employment.

(66) G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, Dir. Lav. Rel. Ind., 1998, pag. 421 e 465.

poco autonome nella realtà dei fatti (67). Per decenni, l'area della cosiddetta parasubordinazione – qui intesa come categoria aperta e non come tipo (68) – è funzionata da “scorciatoia contrattuale” per il datore di lavoro che non intendesse farsi carico dell'onerosità di un rapporto subordinato. Per corroborare queste considerazioni, basti pensare che la stessa relazione di presentazione del d.lgs. n. 276/2003 si scaglia contro i “*rapporti di lavoro mascherati*” che hanno proliferato nel sistema a tre teste allora e ancora vigente.

Ai fini della trattazione, pare coerente collocare in questa sezione una rapida disamina della via italiana al *tertium genus* per un motivo fondamentale. Sebbene questa esperienza “di nuovo conio” predati l'ingresso massivo della tecnologia nel rapporto di lavoro, la parasubordinazione assomma in sé pregi e difetti di una categoria intermedia e, conseguentemente, offre una rappresentazione plastica dell'abuso a cui tale strumento si presta. Partiremo quindi dal suo epilogo: il d.lgs. 81/2015, di cui si dirà nel prossimo paragrafo, ha prodotto la cancellazione del lavoro a progetto, nel tentativo di arginare il traballante sistema di presunzioni, sanzioni, conversioni che nel tempo si era stratificato (69).

La *ratio* della novella è disincentivare – in chiave antielusiva – il ricorso improprio a formule “*meno utili e precarizzanti*” (70). Per evitare fraintendimenti, occorre precisare come il recente intervento restrittivo, che pure aveva promesso il “*superamento*” delle collaborazioni, fa salve quelle autentiche (art. 52 c. 2), che resistono alla scure del legislatore, sebbene comprese nella loro applicazione (71). La liberalizzazione del co.co.co. cristallizza una visione non

(67) A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Milano, 2006.

(68) Si vedano Cass. 25 novembre 2002, n. 16582; Cass. 20 giugno 1990, n. 6194 in cui si definisce la parasubordinazione una categoria aperta comprensiva di rapporti di diversa natura.

(69) Il testo dell'art. 2 lascia poco spazio a interpretazioni: “*Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto*”. Non è questo il luogo per ripercorrere le diverse tappe di questo contratto. Per una rassegna dettagliata dell'evoluzione della fattispecie si rimanda a L. Castelvetti, *La definizione di lavoro a progetto*, in AA. VV., *Diritto del lavoro: i nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, CEDAM, 2005; M. Napoli, *Riflessioni sul contratto a progetto*, Ibidem.

(70) Come aveva anticipato il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali intervenendo in Senato nel corso della discussione sul *Jobs Act*. In questo senso, l'intervento del 2015 si pone in continuità con le azioni messe in atto negli anni scorsi. Basti pensare ai contenuti dell'Accordo 5 luglio 2012 (cd. Patto per l'Italia) in cui si legge “*Le collaborazioni coordinate e continuative saranno riformate in termini tali da valorizzare le prestazioni “a progetto” e in modo tale da confermare, in ogni caso, la loro riconducibilità all'area del lavoro autonomo (...), fermo restando l'impegno ad arginare con adeguata strumentazione il fenomeno delle collaborazioni fittizie, che andranno, invece, correttamente ricondotte, anche in virtù di un potenziamento dei servizi ispettivi, a fattispecie di lavoro subordinato sulla base di criteri oggettivi; (...)*”.

(71) Il legislatore ha in mente i rapporti in cui l'autonomia del collaboratore sia effettiva. È interessante notare come nella bozza preliminare del disegno di legge “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi*

ideologizzata: esistono rapporti nella terra di mezzo – non oggetto di frode – che meritano di rappresentare un’alternativa nelle mani dei contraenti.

In passato, invece, l’accordo mediante cui si poneva in essere un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, doveva essere riconducibile “*a uno o più specifici progetti o programmi di lavoro o fasi di esso*”, fissato/i preventivamente ad opera del committente e realizzato/i nel rispetto del coordinamento con quest’ultimo (72). La figura “*esterna*” del progetto era sorta come strumento per garantire l’autonomia del lavoratore coordinato in funzione del risultato pattuito (“*il ritirarsi*” dell’imprenditore – si è anche detto – che può esercitare il potere di coordinamento *ex ante*, nella sola fase genetica del contratto) (73). Da un punto di vista giurisprudenziale, si è sempre detto che il giudizio volto a valutare la genuinità del progetto operasse per approssimazione con riguardo al livello d’ingerenza del committente nell’esecuzione della prestazione, all’intensità del coordinamento col programma aziendale, nonché al grado di autodeterminazione del collaboratore. Tale *escamotage* implicava anche una temporaneità definita di siffatti rapporti, quasi che la limitatezza nel tempo fosse a sua volta un indice della natura autonoma della prestazione.

La scelta del legislatore aveva determinato una nuova specialità nell’ambito del *genus* delle collaborazioni coordinate e continuative. Meglio ancora, la sussistenza di questo criterio si proponeva di essere utilizzato per distinguere le collaborazioni pure – prestazioni di opera o servizio riconducibili al lavoro autonomo – da quelle non autentiche. Proprio per questo, si è ritenuto che la fattispecie non fosse produttiva di effetti sostanziali,

del lavoro subordinato a tempo indeterminato” si leggesse, all’art. 13, “[l]a collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa”.

(72) La nozione di progetto è stata introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 ma già ventilata nel Libro Bianco sul mercato del lavoro pubblicato nel 2001. Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*, ottobre 2001, n. 3. Per quest’ultimo si veda F. Carinci e M. Miscione (a cura di), *Il Diritto del Lavoro dal ‘Libro Bianco’ al disegno di legge delega 2002*, Milano, 2002.

(73) Si noti la differenza dell’art. 69 del d.lgs. 276/2003 rispetto all’art 409, n. 3 del c.p.c., che aveva consentito il mero accesso al rito del lavoro e alla composizione extragiudiziale delle controversie a un gruppo definito di lavoratori autonomi. La norma è stata definita “*fattispecie produttrice di un triplice fascio di effetti*”, con riguardo alle conseguenze sul piano processuale, tributario e previdenziale. Si vedano M. Napoli, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AA. VV., *Diritto del lavoro: i nuovi problemi. L’omaggio dell’Accademia a Mattia Persiani*, Padova, CEDAM, 2005 e O. Razzolini, *Brevi note sull’interpretazione dell’art. 69, comma 1 del d.lgs 276/2003*, *Orient. Giur. Lav.*, 2009, 3, pag. 602. Per giunta, la mancata riconduzione a tale elemento aveva come conseguenza la conversione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche in ragione del “*divieto di instaurare rapporti atipici*”

quanto invece una “spia” (74) della bontà della scelta di ricorrere a una collaborazione.

Già nel 2006, a soli tre anni dal rimaneggiamento legislativo, il Libro Verde sulla “*modernizzazione del diritto del lavoro del XXI secolo*” (75) auspicava quale obiettivo centrale delle azioni dei governi il contrasto al cosiddetto “falso lavoro autonomo”. La Commissione invocava azioni di deterrenza nei confronti del ricorso a formule contrattuali in grado di offrire occasioni di elusione delle discipline di tutela del lavoro subordinato, attraverso la definizione di criteri semplici ed efficaci di classificazione delle tipologie contrattuali. Al contempo, gli Stati membri erano spronati a salvaguardare il lavoro genuinamente autonomo, compreso quello “economicamente dipendente” (76), con gli strumenti più adatti.

Più di recente, la legge 92/2012 è intervenuta con un atto di “*manutenzione a ratio restrittiva del lavoro a progetto e di repressione antifraudolenta dei c.d. rapporti a partita IVA*”. La riforma Fornero ha imposto una necessaria e dettagliata specificazione del contratto a progetto, pretendendo finitezza temporale della sua durata, eliminando il riferimento al “*programma di lavoro*”, invocando la non ripetitività o mera natura esecutiva delle mansioni affidate al collaboratore.

L'avvicinamento all'area del contratto di lavoro subordinato ha così subito una netta accelerazione, specie in tema di tutele e di rigida fissazione anticipata delle modalità di attuazione della prestazione. Anche in questo caso, si potrebbe chiosare che il concetto di progetto – sorto per avvalorare il carattere autonomo di una prestazione – sia finito per essere considerato con sfavore, alla stregua di un indizio dell'avvenuto allargamento degli spazi di elusione o di un vincolo troppo asfissiante (77).

(74) Per riprendere un termine caro a G. Pera. Il dibattito su questo punto è stato ricchissimo. Basti pensare che la confusione sorta nella definizione di questo elemento qualificante della fattispecie ha portato un autore a definire il progetto “*un disegno di competenza più degli esperti di organizzazione aziendale che non dei consulenti del lavoro o degli avvocati*”.

(75) COM/2006/0708, Commission of the European Communities, *Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, disponibile all'indirizzo: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0708>

(76) A. Perulli, *Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, EC, 2003; e dello stesso Autore: *Subordinate, autonomous and economically dependent work; a comparative analysis of selected European countries*, in G. Casale, *The employment relationship, A comparative overview*, Hart publishing, 2011.

(77) M. Miscione, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, DPL, 2015, n.14, pag. 867.

5. La parasubordinazione dopo il *Jobs Act*: la nuova nozione di eterorganizzazione

5.1. Una premessa metodologica sul caso italiano

Obiettivo di questo paragrafo è contrapporre una lettura positiva alla visione maggioritaria in merito alla novella contenuta nel d.lgs. n. 81 del 2015. Queste valutazioni costruiscono sul corposo e prezioso impianto dottrinale che l'intervento legislativo ha generato, “*in un crescendo rossiniano di contributi su posizioni tra loro opposte e piuttosto inconciliabili*” (78). La ricchezza dei commenti ha il merito di aver ricostruito nel dettaglio la vicenda, invero travagliata, dell'istituto della parasubordinazione che – a seguito del recente rimaneggiamento – risulta archiviato in alcune sue declinazioni e, al contempo, resuscitato a nuova vita, per mezzo di inediti elementi definitivi.

Anche se parrà avventato, chi scrive ritiene che il processo di estensione della disciplina del lavoro subordinato a un gruppo definito di lavoratori autonomi, individuati secondo un criterio forse perfettibile, possa rappresentare una pista interessante di politica del diritto, in linea con le esigenze di un mercato del lavoro sempre più “post-salariale”. Infatti, il risultato raggiunto dal recente intervento non consiste tanto nella ridefinizione delle attuali categorie, scelta che avrebbe attivato un processo dagli esiti complicati e traumatici, quanto invece nell'annessione a un sistema di protezioni più vigorose di coloro che si trovano in una desolata “terra di nessuno” (79). Approssimando, si potrebbe ammettere che è proprio questo uno degli strumenti con cui intervenire a difesa dei lavoratori della *on-demand economy*.

Il ragionamento che s'intende sviluppare non ambisce a fornire una risposta definitiva ai tanti dubbi, in molti casi legittimi, circa la più appropriata regolazione delle formule contrattuali ibride. Le cause che contrappongono le piattaforme ai lavoratori riguardano – come si è illustrato – la dubbia classificazione di questi ultimi: la sovrapposizione di stilemi e le incertezze interpretative hanno collocato i contratti di lavoro “a chiamata” nella sempre più sterminata area grigia tra lavoro autonomo e subordinato. L'etichetta contrattuale è talvolta appropriata mentre, in certi casi, contrasta con

(78) G. Bronzini, *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, Riv. it. dir. lav., 2016, I, pag. 517.

(79) S. Liebman, *Employment situations and workers' protection*, National Studies, ILO, 1999, disponibile all'indirizzo <https://goo.gl/hkkvi3>.

l'articolazione concreta dell'obbligazione contrattuale, giacché l'intermediario digitale ha la possibilità di esercitare i poteri direttivo, di controllo e disciplinare (fino alle estreme conseguenze dell'espulsione dal sistema). Fatte le debite differenze, diverse esperienze evidenziano come, nell'ambito della *collaborative economy*, si corra il rischio di classificare i lavoratori come autonomi pur in presenza di un rapporto che, in concreto, presenta i profili tipici della subordinazione (80).

In ogni caso, il carattere eterogeneo di questi servizi va richiamato ancora una volta, anche per precisare come la revisione giudiziale delle previsioni testuali degli accordi in tema di *status* del lavoratore non possa che rappresentare l'esito di un'analisi specifica che valuta, caso per caso, le circostanze fattuali della relazione tra i contraenti. La strategia della riclassificazione, inevitabilmente, può operare *ex post* e, per sua stessa natura, porta a conseguenze non sempre prevedibili e, soprattutto, tutt'altro che univoche. La soluzione va dunque ricercata in tecniche alternative di “bonifica” dell'area grigia (finora lo strumento della presunzione si è rivelato il più efficace per perseguire tale fine), più che su un semplice affinamento concettuale delle categorie esistenti (81).

Muovendo alla ricerca di un meccanismo di tipo “automatico”, si è rintracciato nell'“*annessione di nuovi territori produttivi al regno della subordinazione*” (82) un buon modello, potenzialmente anche per la *collaborative economy*. Come si avrà modo di dimostrare, al fine di regolare la fattispecie del lavoro a chiamata via piattaforma, si potrebbe replicare la tecnica legale che fa sì che i lavoratori eterorganizzati divengano titolari dei diritti sostanziali riservati ai lavoratori *ex art.* 2094 Cod. Civ., aggiuntivi rispetto a quelli processuali, tributari e previdenziali, a cui hanno accesso *de plano*, considerata la natura coordinata e continuativa della loro collaborazione. Tra l'altro, l'automatismo di cui si è detto ha il merito di operare in maniera “indolore”, annullando le incertezze connesse a un intervento di tipo “generativo”.

(80) È il paradigma organizzativo prevalente nel modello di *business* tipico, ma esistono segnali diffusi di modelli alternativi. Diverse altre società statunitensi di servizi *on-demand* hanno stabilito, fin dalla propria genesi, di “accendere” rapporti stabili di lavoro, basti pensare a *Hello Alfred* (shopping, lavanderia e pulizie), *Munchery* (consegna di cibo a domicilio), *Managed by Q* (pulizie). Per un resoconto completo si rinvia a NELP, *Employers in the on-demand economy: why treating workers as employees is good for business*, disponibile all'indirizzo: <http://nelp.org/publication/employers-in-the-on-demand-economy-why-treating-workers-as-employees-is-good-for-business/>.

(81) Val la pena rimandare alla *rexata quaestio* circa il rischio che una presunzione di natura assoluta violi il principio di indisponibilità del tipo contrattuale. Cfr. L. Nogler, *op. cit.*

(82) G. Bronzini, *op. cit.*

Un'operazione di tale portata rischierebbe, tuttavia, di porre i lavoratori eterorganizzati in una posizione ancor più favorevole rispetto a quella in cui si trovano i lavoratori “standard”: a fronte di un'intrusione minima del committente, i collaboratori guadagnerebbero trattamenti tipici dei “colleghi” che hanno sottoscritto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. A quest'obiezione circa l'irragionevolezza della differenziazione di trattamento se ne aggiungono altre (83), ciononostante non pare compromesso il carattere di deterrenza dell'estensione “forzosa” dello statuto protettivo del lavoro subordinato. Nel caso in cui si applicasse questo congegno anche ai lavoratori delle piattaforme, si può facilmente intuire che le società sarebbero indotte a ponderare con accortezza la scelta del tipo contrattuale, in coerenza con l'effettiva modalità organizzativa delle prestazioni dedotte in contratto.

Prima ancora di entrare nel merito della riforma del governo Renzi, è il caso di sfatare un mito duro a tramontare. Chi scrive ritiene di doversi mostrare scettico di fronte alle proposte di “*design*” di una categoria intermedia, non fosse altro che proprio nelle vie di mezzo (come ad esempio nella legislazione, più e più volte rimaneggiata, delle collaborazioni coordinate e continuative) si sono annidati gli ostacoli più insidiosi nel cammino verso l'equa tutela delle categorie deboli di lavoratori. È stato scritto che insistere nello “*sventagliamento tipologico*” non è la soluzione migliore per arginare l'arbitraggio legale e l'incertezza, giacché, proprio offrendo un'ennesima categoria con tutele sfumate e/o facilitazioni fiscali, si finisce per allargare l'area grigia o – il che è lo stesso – muovere l'area grigia da una zona all'altra, senza eliminarla.

5.2. Norma apparente, di fattispecie, di disciplina: l'infanzia tormentata delle collaborazioni eterorganizzate. Proposte per una lettura “*platform-oriented*”

Dal primo gennaio 2016, l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 dispone l'applicazione *ope legis* dello statuto protettivo finora riservato al lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione, in essere o di nuova costituzione,

(83) Non sono mancate le critiche a tale previsione, che non terrebbe conto della “*trasformazione antropologica del lavoro autonomo di seconda generazione*”, in un certo senso tradendo “*la natura del lavoro autonomo e le nuove forme di coalizione che si vanno formando in questi anni per rappresentare le reali istanze sulle partite IVA*”, cfr. A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo. Verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 235/2015. Si veda anche R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 282/2015.

“che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro” (84). L’esegesi di queste poche righe e del comma successivo ha acceso un confronto intellettualmente stimolante da cui non si può prescindere.

Si può dire che il comma primo dell’art. 2 del d.lgs. n. 81 individua, per la prima volta (85), un sottogruppo di lavoratori autonomi che, obbligatisi ad una prestazione di *facere*, svolgono rapporti continuativi ed esclusivamente personali di collaborazione, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente: “una quota di lavoro autonomo economicamente dipendente sin qui gravitante nell’orbita delle collaborazioni coordinate e continuative”, l’ha definita un autore (86). Ci si è chiesti se la sussistenza delle caratteristiche pocanzi enunciate determini una conversione del rapporto o se, invece, la norma operi un’estensione solo di alcune fette della disciplina lavoristica (dunque non dei suoi contenuti positivi).

Pur nella sua inafferrabile polifonia (87), il dibattito associato alla “trasformazione normativa” pare convergere verso la definizione dell’art. 2 quale norma antiabusiva e di disciplina (88) che porta all’allargamento dell’applicazione dei diritti (e forse anche degli obblighi?) che qualificano il rapporto di lavoro subordinato (89). L’interpretazione formalistica

(84) Si è parlato di una “positivizzazione” degli indici di tempo e luogo, tipici della subordinazione, che – stando alla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3/2016 – “devono ricorrere congiuntamente”. Cfr. G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 278/2015.

(85) Si può forse rintracciare una matrice dottrinale di questa misura, si veda ad es. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979.

(86) Se, invece, si fosse trattato di “falso lavoro autonomo”, “per ricondurre questi rapporti nell’alveo della subordinazione, il legislatore non avrebbe avuto bisogno di giuridificare un elemento qualificativo spurio rispetto a quelli propri e tipici della subordinazione”. Si veda A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, op. cit.

(87) Si è parlato di una norma “priva, malgrado la sua formulazione in termini precettivi, di efficacia propriamente normativa”. Cfr. P. Tosi, *L’art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in Arg. dir. lav., 2015, 1117. Taluni commentatori hanno invece descritto la norma come “specificativa”, cfr. Ghera, una delle opinioni raccolte in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro. Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Supplemento al n. 12/2015 di MGL. Altri l’hanno definita una norma di disciplina, riprendendo l’espressione usata da Del Punta e richiamata in O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 266/2015. Per una rassegna dettagliata, si veda L. Zoppoli, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 296/2016.

(88) R. Del Punta, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, 2015, p. 371.

(89) Nel caso in cui si trattasse di allargamento non integrale, si sarebbero potute meglio specificare le discipline estensibili, come in M. D’Antona, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro, seconda proposta di legge*, in G. Ghezzi (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, 1996. Si rimanda anche a V. Nuzzo, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive*

dell'espressione “*si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*” fa sì che, *ictu oculi*, si possano scartare le letture secondo cui il decreto abbia generato un nuovo sottotipo contrattuale ovvero abbia contribuito a specificare estensivamente la definizione del concetto di subordinazione o ancora abbia operato una conversione con intenti sanzionatori alla stregua di quella prevista in passato in certi casi (90).

Più che l'ennesima puntata della “*saga denominata «vis espansiva del diritto del lavoro»*” (91), quella realizzata dal legislatore delegato è la nascita – per via imperativa – della nozione di eterorganizzazione, che conquista una sua natura definita e che, ai fini di questa trattazione, offre una risposta all'incertezza che connota le figure del lavoro a chiamata via piattaforma. L'effetto è paragonabile a quello creato da una presunzione legale di subordinazione, i requisiti legittimanti sono invece ispirati ad alcuni tradizionali elementi sintomatici “variabili ed elastici” di lavoro subordinato (vincoli di tempo e luogo di lavoro) alla cui elaborazione ha contribuito la stessa giurisprudenza. Il risultato è l'estensione del campo di applicazione del lavoro subordinato alla classe dei lavoratori (*rectius* collaboratori) eterorganizzati il cui datore di lavoro eserciti un potere di organizzazione dell'esecuzione della prestazione. Si potrebbe dire che questi ultimi sono considerati *lato sensu* dipendenti, ma non subordinati.

A questo punto val la pena ricostruire, seppur sommariamente, una distinzione tra le nozioni di “eterorganizzazione”, “coordinazione” (92) ed “eterodirezione”, idealmente poste lungo uno spettro continuo che misura, da un lato, l'ampiezza della sfera di comando del datore di lavoro e, dall'altro, l'ampiezza dell'autonomia del lavoratore rispetto alla determinazione del contenuto della prestazione. Non c'è da meravigliarsi quindi della scelta del legislatore del 2015: personalità – pur nelle sue diverse modulazioni,

di tutela, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, n. 280/2015; T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 155.

(90) La lettura è coerente se si considera che la legge Delega n. 183/2014 non prevedeva alcun intervento sull'art. 2094 Cod. Civ.. Si rimanda al dibattito sull'interpretazione restrittiva dell'art. 69, comma 1 del d.lgs 276/2003 secondo cui, in caso di mancata individuazione di uno specifico progetto, programma o fase, il giudice sarebbe tenuto alla riqualificazione della collaborazione in contratto di lavoro subordinato. *Cfr.* L. De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, *Lav. Giur.*, 2004, pag. 247.

(91) O. Mazzotta, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, *Labor, il Lavoro nel Diritto*, 1-2/2016.

(92) Intesa come “*connessione funzionale tra l'attività del collaboratore e l'organizzazione del destinatario della prestazione*”. Si vedano Cass. N. 14722/1999 e 3485/2001.

professionalità e continuità (93) sono caratteri che accomunano i lavoratori subordinati e un particolare sottotipo di lavoratori autonomi, i collaboratori impegnati in un rapporto eterorganizzato.

La dottrina conviene che il raggio d'azione dei poteri datoriali contenuti nell'art. 2094 Cod. Civ. si estenda in maniera “dinamica” e “globale” (94). A sua volta, il lavoratore subordinato si trova sottoposto a un potere di “conformazione specificativo” all'interno del quale il datore può liberamente plasmare il contenuto della prestazione – nel perimetro delle mansioni esigibili – tenendo conto delle discontinue occorrenze dell'impresa (95). Viceversa, la sussistenza di un potere modulazione (anche) dei luoghi e dei tempi dell'esecuzione si manifesta lungo un'impercettibile linea di confine tra “province” della parasubordinazione. In questo senso, è stato scritto che la nozione di eterorganizzazione è “una manifestazione qualificata del potere di istruzione e, cioè, del potere che accede a tutte le collaborazioni che hanno ad oggetto una prestazione d'opera coordinata” (96), un'autorità che si qualifica come ampia e, al tempo stesso, circoscritta. Pertanto, si può affermare che il recente restauro manutentivo abbia prodotto non solo (o non tanto) una normativizzazione di due degli indici tipici della subordinazione, legati al funzionamento dell'organizzazione lavorativa, ma che abbia plasmato una nozione dissimile da quella presente nella fattispecie dell'art. 2094 Cod. Civ., dotata di una propria integra fisionomia normativa (97).

In questo senso si può ben confermare la lettura secondo cui la differenza tra potere direttivo e potere di istruzione rileva sia in senso qualitativo, sia in senso quantitativo, valutando nel dettaglio la gradazione dell'intensità dello stesso elemento (98). Nel caso in cui una delle parti legate

(93) Nel caso delle collaborazioni coordinate, intese come prestazioni che si protraggono e si ripetono nel tempo, secondo Cass., Sez. Un., 22 febbraio 1994, n. 1682.

(94) Come ha notato G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 278/2015.

(95) M. Marazza, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2001.

(96) M. Marazza, *Jobs act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giustizia civile*, n. 1, 2016.

(97) Li si è descritti come indici preesistenti e dotati di una certa attendibilità, usati per rintracciare, con l'opportuna flessibilità, un nesso di eterodirezione. M. Miscione, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, DPL, 2015, n. 14. Allo stesso tempo, si è detto che appare “comunque arduo distinguere il potere direttivo del datore di lavoro di stabilire le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa dal potere del committente di organizzare la prestazione mediante indicazione al collaboratore del luogo e del tempo in cui eseguirla”. G. Santoro Passarelli, *op. cit.* Si vedano, tra le altre, Cass. 7 gennaio 2009, n. 58 e 1 agosto 2008, n. 21031 in fatto di valorizzazione del criterio dell'eterorganizzazione.

(98) Di questo avviso è M. Marazza, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 315/2016. L'autore, tra l'altro, si chiede come il coordinamento spazio temporale della prestazione,

contrattualmente predisponga unilateralmente le modalità della prestazione, con riguardo anche a tempi e luogo, la vicenda qualificatoria subisce una semplificazione: basterà infatti dimostrare l'organizzazione “non autonoma” per far sì che si applichino le tutele tipiche della subordinazione. Tale ricostruzione è confermata dalla nota circolare ministeriale che chiarisce: la nozione comporta l'applicazione delle “*medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto*”, con il vantaggio di semplificare l'attività ricognitiva o di accertamento del personale ispettivo che, infatti, potrà limitarsi a verificare che, nell'ambito di una collaborazione continuativa e personale, il committente si spinga a pianificare la prestazione del lavoratore.

A pensarci bene, i gestori delle piattaforme, proprio in merito tempi e luoghi della prestazione, finiscono per “organizzare” la prestazione, ad esempio indicando il percorso più breve per raggiungere una meta (sia che si tratti di trasporto o consegna) o stabilendo – grazie a un sistema di turni – i periodi di impiego del lavoratore. (99)

6. Riflessioni conclusive

Da un punto di vista – ci si passi l'aggettivo – filosofico, il legislatore del 2015 ha confermato la necessità ontologica di una *summa divisio* tra autonomo e subordinato, non optando per oggetti intermedi di articolazione tipologica e, anzi, ponendo quasi in epigrafe del decreto un richiamo alla “*formula contrattuale comune*” del lavoro subordinato a tempo indeterminato (100). Tale indirizzo non stupisce, né scandalizza: si tratta di un rafforzamento convinto del sistema binario.

In più, la scelta di stabilire la supremazia del contratto di lavoro subordinato è “riequilibrata” da interventi di “flessibilizzazione” che ne hanno ridotto le rigidità. Si è detto che l'intervento di riordino delle tipologie del lavoro autonomo “coordinato” abbia avuto come contropartita l'allargamento degli spazi di flessibilità gestionale e risolutoria del contratto “standard”, oggi reso “*più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti*” (art. 1 c. 7, lett. b) anche al fine di scongiurare la fuga dal diritto del

fino ad oggi elemento indiziario della sussistenza di un vincolo di subordinazione, rischi di non essere invocabile ai fini della rivendicazione della riqualificazione del rapporto.

(99) A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in Trattato di diritto civile e commerciale Cicu-Messineo, continuato da Mengoni, Giuffrè, Milano, 1996, pag. 224.

(100) Bronzini ha parlato di “*imperialismo della subordinazione*”. Cfr. art 1, d.lgs. 81/2015. Si rafforza dunque l'alternativa tra la soluzione interna/strutturale e quella esterna/funzionale.

lavoro (101). Non è questo il luogo per fare un bilancio dell'efficacia di certe politiche e, senza dubbio, si potrà valutare l'impatto complessivo delle misure con maggior distacco, anche in seguito.

Tuttavia, è interessante rilevare come la scelta di operare un'estensione transtipica degli effetti connessi al rapporto di lavoro subordinato potrebbe essere valorizzata nel contesto della *platform economy*. Il meccanismo di “*attrazione di fattispecie aliene nell'ambito della disciplina del lavoro subordinato*” (102) ha il merito di accrescere le tutele per quei lavoratori la cui autonomia è “virtuale” dacché le modalità di esecuzione della prestazione sono rigidamente dettate dal modello produttivo. Sebbene non si ancora chiaro in che modo tale congegno estensivo possa funzionare (103), la sua presenza rappresenta uno stimolo per l'implementazione spontanea della subordinazione nei casi in cui gli operatori digitali, in coerenza con il modello di *business*, intendano esercitare prerogative tipiche di un datore di lavoro “tradizionale” (*i.e.* formazione, monitoraggio, valutazione). Le piattaforme che intendessero ampliare la propria sfera di comando possono quindi rinvenire strumenti appropriati nella legislazione esistente.

Si potrebbe terminare questa lunga trattazione affermando che, nel caso in cui si realizzi un inserimento materiale del lavoratore entro certi moduli organizzativi, il gestore della piattaforma trova nell'ordinamento almeno tre soluzioni percorribili. La società può (i) optare per la subordinazione “aggiornata” dalle nuove previsioni in materia di “lavoro agile” (104); (ii) valorizzare la portata definitoria indiretta del concetto di eterorganizzazione; (iii) ricorrere alle collaborazioni “autentiche” disegnate dall'art. 409, n. 3, c.p.c.

(101) A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 272/2015. Obbligato anche il rinvio a P. Ichino, *La fuga dal diritto del lavoro*, Democrazia e diritto, 1990.

(102) A. Perulli, *op. cit.* È stato detto che il legislatore abbia trasgredito al divieto di disporre del tipo. Parallelamente, è stato obiettato che tale limite non vincoli l'attività normativa in senso espansivo nello spazio di contiguità tra lavoro autonomo e subordinato. In più, tale scelta di politica del diritto non comprime in alcun modo la funzione giurisdizionale di accertamento; la disposizione, infatti, non impedisce un esame nei fatti che, nel caso di specie, il rapporto si sia svolto in regime di autonomia.

(103) Nessuno è in grado di affermare con certezza se l'estensione interessi anche questioni quali la valutazione del corretto adempimento della prestazione o ancora l'integralità delle discipline amministrative e previdenziale. A favore della loro applicazione si è espresso R. Pessi, *op. cit.*; contro L. Failla, E. Cassaneti, *La riforma delle collaborazioni e dell'associazione in partecipazione*, Guida Lavoro, 2015, 27

(104) Ci si riferisce ai contenuti del DDL 2233 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” con cui si regola il cosiddetto “lavoro agile”, modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disegnata allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

(105). Ciascuna delle tre ipotesi deve essere necessariamente valutata in ragione del modello organizzativo preferito dall'impresa. Se è vero che le scelte imprenditoriali sono insindacabili, occorre tuttavia che il datore di lavoro, coerentemente, si autovincoli al “rispetto dello statuto ontologico del tipo” nell'interrelazione continua tra realtà e ordinamento (106).

In un'ottica di protezione sociale, non si può che apprezzare la possibilità di attribuire maggiori tutele a collaborazioni caratterizzate da una qualche forma di dipendenza “(se non necessariamente economica, almeno) organizzativa” (107), ferma restando la logica di separazione dicotomica tra le due grandi categorie di rapporto di lavoro. È un processo di “imputazione delle tutele” e non di “definizione degli elementi qualificatori essenziali di una ipotesi negoziale tipica” (108). Quella fin qui abbozzata è, a ben vedere, una soluzione pragmatica in risposta agli appelli sulla necessità di disciplinare la “gig-economy” (nelle sue modalità peculiari di svolgimento della prestazione lavorativa), che scommette sul ruolo di “facilitatore dell'innovazione” che da sempre, almeno nelle intenzioni, il diritto del lavoro persegue (109).

(105) Nei casi di lavoratori a chiamata che conservino ampi spazi di autonomia si continuerà a ricorrere ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, come accade oggi nel contesto italiano. L. Foglia, *Actio finium regundorum tra lavoro subordinato e lavoro autonomo nel Jobs Act*, MGL, 2015, 741.

(106) Cfr. M. Napoli, *op. cit.*

(107) In più, la norma contiene alcune ipotesi di esclusione dello statuto protettivo che si fondano essenzialmente su una delega che attribuisce “potere legittimante” all'autonomia collettiva, in continuità con quanto previsto dall'art. 61 del d.lgs. 276/2003 (per l'esclusione del requisito del progetto). Tralasciando le considerazioni sugli echi della vicenda che ha visto protagonisti gli operatori telefonici dei call center in modalità *outbound*, è il caso di notare come il legislatore apra a interventi convenzionali ad opera di sindacati comparativamente più rappresentativi, in presenza di particolari esigenze produttive e organizzative di settore, in grado di escludere – totalmente o parzialmente – il regime di estensione dello statuto protettivo. Alla contrattazione è altresì delegata l'eventuale individuazione di forme di collaborazione da ricondurre nell'area dei trattamenti tipici della subordinazione. Molti autori si sono occupati di questa eventualità, evidenziando il rischio di un capovolgimento di tali scelte “sterilizzanti” per mano giudiziale. Tra tutti, si veda M. Magnani, *op. cit.*

(108) M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, pag. 261

(109) W. Däubler citato da L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 267/2015.

Bibliografia

- A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Milano, 2006.
- A. Aloisi, *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms*. *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2637485>
- L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ristampa a cura di M. Napoli, Milano, 2003.
- V. Bavaro, *Produttività, lavoro e disciplina giuridica. Un itinerario sui tempi del lavoro*, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2009, vol. LX, 2.
- V. Bavaro, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009.
- J. Berg, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ILO, Geneva 2016R. H. Coase, *The nature of the firm*, *Economica*, 1937, 4, n. 386.
- B. Bergvall-Kareborn, D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, Issue 3, 2014
- G. Bronzini, *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell’era della share-economy*, *RIDL*, 2016, I, 517
- F. Carinci e M. Miscione (a cura di), *Il Diritto del Lavoro dal ‘Libro Bianco’ al disegno di legge delega 2002*, Giuffrè, 2002
- M. T. Carinci, *La somministrazione di lavoro altrui*, in M. T. Carinci., C. Cester (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d’azienda. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, 2004, vol. II
- L. Castelvetti, *La definizione di lavoro a progetto*, in AA. VV, *Diritto del lavoro: i nuovi problemi. L’omaggio dell’Accademia a Mattia Persiani*, Padova, CEDAM, 2005
- M. A. Cherry, *Gig Economy: Settlements Leave Labor Issues Unsettled* (May 5, 2016). Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-9. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2776213>
- M. A. Cherry, Miriam e A. Aloisi, *‘Dependent Contractors’ in the Gig Economy: A Comparative Approach*. Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-15. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2847869>
- H. Collins, *Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws*, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol.10, pp. 353- 380, 1990.
- L. Corazza, *Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro*, *DLRI*, 2014, 4, 656.
- L. Corazza e R. Romci, *Diritto del lavoro in trasformazione* (a cura di), Il Mulino, 2014.
- E. Dagnino, *Sharing economy e lavoro: cosa dice l’Europa?*, *Bollettino Adapt* del 4 giugno 2016, disponibile all’indirizzo: <http://www.bollettinoadapt.it/sharing-economy-e-lavoro-cosa-dice-leuropa-2/>
- M. D’Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, *ADL*, 1995
- M. D’Antona, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro, seconda proposta di legge*, in G. Ghezzi (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, 1996
- W. Däubler, *Sfide al diritto del lavoro*, Intervento svolto al Congresso internazionale di Diritto del Lavoro Venezia, 25/26 settembre 2015, disponibile sul sito www.fondazioneabattini.it
- G. Davidov, *Who is a Worker?*, *Industrial Law Journal*, Vol. 34, 57. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=783465>
- G. Davidov e altri, *The Subjects of Labor Law: ‘Employees’ and Other Workers*, forthcoming in *Research Handbook In Comparative Labor Law* (Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds. Edward Elgar 2015)

- S. Deakin, *The comparative evolution of the employment relationship*, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 317
- R. De Luca Tamajo, *Dietro le righe del d.lgs. n. 276 del 2003 in Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*
- R. De Luca Tamajo (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Jovene, 2002
- R. Del Punta, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, 2015, p. 371
- V. De Stefano, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016; disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2767383>
- V. De Stefano, *Subfornitura, decentramento produttivo e lavoro a progetti: affinità delle tecniche di tutela e contrasto legislativo all'“incompletezza” contrattuale. Appunti per una ricerca*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 106/2010
- V. De Stefano, *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2682602>
- A. Di Amato, *Uber and the Sharing Economy*, *The Italian Law Journal* No. 1 (2016), disponibile all'indirizzo: <http://www.theitalianlawjournal.it/data/uploads/italj-vol-02-no-01-2016/10-di-amato-177.pdf>
- D. Diverio, *La disciplina europea dei servizi delle piattaforme di intermediazione on line nella comunicazione della Commissione «Un'agenda europea per l'economia collaborativa»*, *Papers di Diritto Europeo*, n. 1/2016, disponibile all'indirizzo: http://europa.univr.it/rivista1_2016.pdf
- A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, *LLI*, 2015, 1, 56
- A. Donini, *Regole della concorrenza a attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, *RIDL*, 2016, I, 46
- L. Failla, E. Cassaneti, *La riforma delle collaborazioni e dell'associazione in partecipazione*, *Guida Lavoro*, 2015, 27
- G. Falasca, *Somministrazione di lavoro*, Milano, Gruppo 24 ore, 2015
- G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, *DLRI*, 1998, 421 e 465
- M. Finkin, *Beclouded Work in Historical Perspective*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2712722>
- L. Foglia, *Actio finium regundorum tra lavoro subordinato e lavoro autonomo nel Jobs Act*, *MGL*, 2015, 741
- D. Gallo, *I servizi di interesse economico generale. Stato, mercato e welfare nel diritto dell'Unione Europea*, Milano, 2010
- E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, in AA. VV., *Diritto del lavoro: i nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Cedam, 2005, 1317
- L. Giove - A. Comelli, *Il blocco dell'app Uber pop: concorrenza sleale nei confronti del servizio pubblico di taxi*, *DI*, 2015, 245.
- G. Giugni, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, 1968, 19
- S. D. Harris e A. B. Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, THE HAMILTON PROJECT
- U. Huws, *Platform labour: Sharing Economy or Virtual Wild West?*, *Journal for a Progressive Economy*, January 2016, 24-27
- P. Ichino, *Diritto del Lavoro e nuove forme di decentramento produttivo, relazione in AIDLASS*, Milano, 2000, disponibile sul sito dell'Autore: www.pietroichino.it
- P. Ichino, *La fuga dal diritto del lavoro, Democrazia e diritto*, 1990
- M. Lamberti, *Somministrazione di manodopera e lavoro a chiamata: simbologia, prassi e tecnica nelle recenti novità normative*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 70/2008

- S. Liebman, *Employment situations and workers' protection*, National Studies, ILO, 1999, disponibile all'indirizzo <https://goo.gl/hkkvi3>
- O. Lobel, *The Law of the Platform*, *Minnesota Law Review*, 2016. Disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2742380>
- M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 294/2016
- M. Magnani, *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009
- I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas, E Gerogiannis, *New forms of employment*, Eurofound Report, 2015
- M. Marazza, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 315/2016
- M. Marazza, *Jobs act e prestazioni d’opera organizzate*, GC, 2016, 1.
- M. Marazza, *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, Cedam, 2001
- O. Mazzotta, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, *Labor, il Lavoro nel Diritto*, 1-2/2016
- M. Miscione, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, DPL, 2015, n.14, 867
- M. Napoli, *Contratti e rapporti di lavoro, oggi*, *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, 589
- M. Napoli, *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, *Dir. Rel. Ind.*, 1998, pag 297
- M. Napoli, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AA. VV., *Diritto del lavoro: i nuovi problemi. L’omaggio dell’Accademia a Mattia Persiani*, Cedam, 2005
- L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’«autorità del punto di vista giuridico»*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 267/2015.
- V. Nuzzo, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 280/2015
- M. Pedrazzoli, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, *QDLRI*, n. 21, Torino, 1998
- M. Persiani, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, *ADL*, 2005, 1
- A. Perulli, *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*
- A. Perulli, *Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, EC, 2003
- A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale Cicu-Messineo*, continuato da Mengoni, Giuffrè, 1996, 224 ss.
- A. Perulli (2011), *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries* in Giuseppe Casale, *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO.
- A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo. Verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 235/2015.
- R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015.
- O. Razzolini, *Brevi note sull’interpretazione dell’art. 69, comma 1 del d.lgs 276/2003*, *OGL*, 2009, 3, 602.
- O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 266/2015.
- B. Rogers, *Redefining Employment for the Modern Economy*, American Constitution Society for Law and Policy, disponibile all’indirizzo: https://www.acslaw.org/Redefining_Employment
- B. Rogers, *Toward Third-Party Liability for Wage Theft*, 31 *Berkeley J. Emp. & Lab. L.* 1 (2010)
- G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979.

- G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 278/2015.
- R. Sprague, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes*, 31 A.B.A. Journal of Labor & Employment Law 53 (2015), disponibile su SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2606600>
- G. Standing, *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, 2012.
- A. Supiot (a cura di), *Au-delà de l’emploi*, Flammarion, Parigi, 1999.
- M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*. Giuffrè Editore.
- P. Tosi, *L’art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in ADL, 2015, 1117.
- T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in DLRI, 2015, 155.
- P. Tullini, *C’è lavoro sul web?*, LLI, 2015, 1, 7.
- A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro. Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Supplemento al n. 12/2015 di MGL.
- D. Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts and London, Harvard University Press (2014)
- O. E. Williamson, *The economics of organizations: The transaction cost approach*, in American Journal of Sociology, No. 87 (November), 1981, 548.
- L. Zoppoli, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 296/2016.