



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile

ANDREA LASSANDARI
Università di Bologna

vol. 4, no. 1, 2018

ISSN: 2421-2695



La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile

ANDREA LASSANDARI

Università di Bologna

Professore ordinario di Diritto del Lavoro

andrea.lassandari@unibo.it

ABSTRACT

The introduction aims at giving an overview of some elements concerning work and the digital economy and recapitulates the complex ongoing debate about this issue. The latter concerns not only the various attempts aimed at guaranteeing a minimum level of protection, but also the fact that the recent labour trends in the field of the digital economy give rise to a variety of different working arrangements.

In such a context, some issues about collective bargaining arise and have to be taken into consideration. The creation of autonomous forms of coalition among workers is traditionally the first answer to their need of protection; this has led to the most relevant forms of coalition, in Italy as well as in other countries. Among other examples, the paper focuses on a trilateral agreement, signed in May 2018 by workers' organizations (some of them newly formed), the Bologna City Council and some enterprises whose market presence relies on the use of digital platforms.

However, collective bargaining does not satisfactorily (actually, by far) impact on workers' conditions in the field of the digital economy. On one hand, it comprehends only those activities that are realized within a certain territory. On the other, the newest workers' organizations and their collective actions seem to be weak in terms of stability and representation, whilst the historical workers' association – due to the need to face also all those difficulties that come along with the globalization process – tend to pay little

attention to the changings related to the digital economy. In the end, the paper analyses the fact that State legal orders traditionally guarantee freedom of association and trade unions' activity only in respect of employees and not with regard to all other workers.

Keywords: digital work; employment protection; social movement unionism; legal framework

La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile

SOMMARIO: 1. Il lavoro digitale: scenari ricostruttivi ed istanze di protezione. – 2. Contesti distinti e prospettive di tutela: si “ri-comincia” da chi presta l’opera nel territorio. – 3. In attesa del legislatore, il giudice e la tutela collettiva: la «Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano». – 4. L’autotutela collettiva tra problemi di consolidamento ed adeguatezza della disciplina.

1. Il lavoro digitale: scenari ricostruttivi ed istanze di protezione.

La diffusione delle tecnologie digitali sta incidendo in modo sempre più profondo su caratteri e modalità delle prestazioni di lavoro.

La cosa viene registrata nel dibattito: che sta conferendo ai nuovi fenomeni rilievo notevolissimo. Fino a prospettare radicali inferenze, benché di segno tra loro contrapposto, volte a sottolineare cesure talmente profonde nel confronto con il passato, da condurre ora alla “liberazione” del/dal lavoro (grazie al superamento del capitalismo!), ora invece a forme di sfruttamento delle persone che lavorano del tutto pervasive, non limitate né limitabili¹.

Le opinioni d’altra parte sono diverse pure sull’estensione come sulla valutazione del primo degli effetti pressoché universalmente individuato come derivante dall’impiego delle nuove tecnologie: l’incremento, su scala mondiale, della disoccupazione². Pur non sembrando che siano in tal caso introdotti punti di vista particolarmente innovativi ed originali.

Ecco allora che viene per un verso salutato con favore il fatto che le “macchine” sostituiscano l’uomo rispetto a mansioni semplici, faticose, ripetitive ecc. Sotto altro aspetto invece è rilevato come ciò non necessariamente accada; ... e che risulti improbabile immaginare sufficienti possibilità di occupazione alternative; ... e che l’enorme pressione dei disoccupati, costringendo verso il basso le retribuzioni pure degli occupati, conduca al generalizzato sfruttamento di cui appunto si diceva ... ecc.

¹ Cfr. A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 2, I, 196 ss. nonché *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, 116 ss. Qui sono citati, come riferimenti per le due impostazioni, J. Rifkin, *La società a costo marginale*, Mondadori, 2015 e R. Staglianò, *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, 2016.

² Vedi la ricostruzione del dibattito realizzata da A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro*, RGL, 2017, 2, I, 187 ss.

Certo è che in queste rappresentazioni non frequentemente comunque ci si confronta con quello che potrebbe fare l'intervento pubblico, al fine di condizionare le dinamiche descritte³: il dibattito sembrando cioè mantenersi nel complesso ben piantato sul terreno, generato dall'ideologia neo-liberale nonché dalla competizione economica globale, dell'ineluttabilità di ciò che accade. Costituendone anzi a ben vedere null'altro che uno sviluppo e perfezionamento: il quale evidentemente si giova del formidabile contributo recato dall'innovazione tecnologica alla retorica della necessità (e quindi dell'impotenza della politica).

Nel mentre risulta sacrificata, secondo buona parte delle impostazioni, la prospettiva stessa della tutela dei prestatori: perché questa non serve più (nella ricostruzione irenica della "liberazione" del/dal lavoro) o non è possibile (se invece il dominio dello sfruttamento è incontrastabile) o infine e soprattutto non è opportuna (secondo il punto di vista - questa volta ben più diffuso, tra teoria e prassi - che continua da tempo a sottolineare come un qualunque lavoro sia meglio di niente: soprattutto laddove una situazione di disoccupazione estesa e strutturale sia destinata ad imporsi!). Tant'è che si è assistito ad un progressivo rafforzamento, sul piano politico ma anche scientifico, sia dell'indirizzo della protezione del lavoratore nel mercato (la quale, a ben considerare, costituisce un ossimoro: perché nel mercato si collocano solo disoccupati ed inoccupati)⁴, sia della teorica della tutela del cittadino (in quanto lavoratore)⁵: approcci che, pur avendo tra loro assai considerevoli differenze, potrebbero condurre ad esiti non troppo dissimili. Individuandosi nel reddito di cittadinanza⁶, oggi al centro del programma indicato dal neo-nato Esecutivo in Italia, laddove regolamentato in modo non eversivo degli assetti economici di mercato (come senz'altro, eventualmente sia

³ Cfr. tuttavia M. Franzini, *Occupazione e disuguaglianze nel capitalismo digitale*, *QRGL*, 2017, 2, 49 ss.. Ivi vedi pure D. Guarascio, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, 44.

⁴ La letteratura sulla c.d. *Flexicurity* è sterminata. Ci si limita qui a ricordare il ruolo svolto per la sua diffusione, anche quanto alle politiche del diritto poi seguite in molti Paesi dell'Unione europea, dal Libro verde, presentato nel 2006 dalla Commissione europea, intitolato "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo". Vedi su questo M. G. Garofalo, *Post-moderno e diritto del lavoro*, nonché S. Leonardi, *Sul Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"*, *RGL*, 2007, 1, I, 135 ss. e 145 ss.

⁵ Cfr. U. Romagnoli, *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone, Eguaglianza e Libertà on line*, 14 maggio 2018.

⁶ Si rinvia su tale istituto, a sua volta oggetto di assai numerosi interventi negli anni più recenti, ai saggi di V. Bavaro, G. Bronzini, A. De Oto, S. Giubboni, A. Lassandari, F. Martelloni, S. Ponzi, A. Stirati, *RDSS*, 2014, 1 e 2.

mai introdotto, sarà), un istituto-simbolo capace in definitiva di collegare la centralità della cittadinanza alla *flexicurity* (e le nuove istanze di indirizzo politico alle vecchie!).

Ebbene proprio le modificazioni dovute od attribuite alle tecnologie digitali, con l'enfasi che le accompagna, sembrano costituire uno degli arieti nella direzione indicata: se non addirittura il vero e proprio "cavallo di Troia", individuato da uno spersonalizzato ma concretissimo novello Odisseo.

Accanto alle ricostruzioni di scenario sono comunque emersi pure numerosi concreti episodi.

Ci sono state azioni giudiziali, promosse da autisti o fattorini operanti grazie ad ormai notissime piattaforme digitali (Uber, Foodora, Deliveroo ecc.), prima all'estero e poi anche in Italia: le quali hanno avuto differenziato esito per i proponenti⁷. Prima di esse i lavoratori coinvolti avevano d'altra parte dato vita ad organizzazioni di rappresentanza e tutela: cui si deve (pure) la decisione di promuovere e sostenere azioni giudiziali, raramente per ora frutto dell'iniziativa di singoli⁸.

In Italia i media hanno inoltre attribuito risalto ad incidenti sul lavoro occorsi a fattorini (privi di qualunque assicurazione); mostrato in inchieste le condizioni di lavoro imposte a questi ed altri lavoratori da chi gestisce le piattaforme digitali; raccontato di manifestazioni di autotutela, organizzate da neo-costituite associazioni.

L'insieme di tali elementi, per quanto ancora ben lungi dal poter descrivere con completezza il fenomeno, sta per ora smentendo più di una delle ricostruzioni menzionate. Perché - almeno nell'ambito specifico coinvolto, che subito oltre si distinguerà e descriverà - sembrano restare ferme le ben note dinamiche storiche dello sfruttamento del lavoro così come delle istanze di tutela. Tantomeno appaiono smentite le modalità impiegate, nel lento percorso di emersione del diritto del lavoro, per cercare di acquisire elementi di protezione: mostrandosi intanto dinamiche di aggregazione collettiva; quindi azioni sostenute da tali neo-nati soggetti, tra manifestazioni di autotutela ed azioni giudiziali; infine la richiesta di un intervento pubblico. Certo oggi la "replica" (o quasi) pare avvenire in un tempo infinitamente minore: ma questa evidentemente non si sviluppa nel "vuoto", più di un

⁷ Vedi su queste S. Auriemma, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, RGL, 2017, 2, I, 281 nonché V. Cagnin, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, op. cit., 31.

⁸ Cfr. su di esse M. Forlivesi, *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, QRS, 2018, 1, 39 ss.. nonché G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharin economy*, RGL, 2018, 1, I, 141 ss..

secolo di sedimentazioni svolgendo comunque un ruolo. Nel mentre potrebbe osservarsi, ciò inducendo a qualche moderato ottimismo, come anche le “reazioni” alle istanze e sollecitazioni derivanti dalle innovazioni organizzative come tecnologiche possano all’occorrenza essere fulminee⁹.

2. Contesti distinti e prospettive di tutela: si “ri-comincia” da chi presta l’opera nel territorio.

Se è giusto tuttavia concentrare innanzitutto l’attenzione su quel che sta accadendo a proposito (innanzitutto) di fattorini ed autisti – con potenzialità di coinvolgimento però di molti altri lavoratori, che eventualmente erogano qualsivoglia prestazione, anche del tutto consolidata e tradizionale, proponendosi per il tramite di una piattaforma digitale: e potrebbero quindi essere elettricisti, idraulici, parrucchieri, insegnanti, giardinieri, baby sitter, massaggiatori, insegnanti, cuochi ecc. ecc. - occorre avere ben presente come questo “universo”, pur in forte crescita, costituisca solo uno degli ambiti rispetto a cui è corretto segnalare la connessione tra lavoro e tecnologie digitali. Rappresenti inoltre in definitiva, per intuibili ragioni su cui si tornerà, il contesto in cui risulta meno difficile intervenire a protezione di chi non riesca a tutelarsi da solo (vecchio ma sempre valido criterio cardine di emersione del diritto del lavoro).

Perché il legame con le tecnologie digitali è in effetti ancora più forte, potendo condurre addirittura alla apparente scomparsa della prestazione di lavoro, quando quest’ultima, oltre ad essere richiesta grazie alla piattaforma venga pure assicurata attraverso di essa: ciò eliminando qualunque contatto fisico (e talora proprio qualunque contatto) tra prestatore ed utente finale. Si parla per lo più a tale riguardo di *crowdwork*: non esitandosi in alcuni commenti a definire l’attività realizzata ad es. all’interno della nota piattaforma “Amazon Mechanical Turk” neo-taylorismo digitale¹⁰.

Mentre fenomeno ancora diverso è quello denominato “Industria 4.0” o quarta rivoluzione industriale: con cui si descrive la fortissima, progressiva integrazione esistente tra tecnologie digitali ed impiego della robotica (quest’ultimo peraltro già registrato da molto tempo)¹¹.

⁹ Cfr. pure il saggio di P. Tullini, pubblicato in questo numero.

¹⁰ Così A. Perulli, *Lavoro e tecnica ai tempi di Uber*, *op. cit.*, 198.

¹¹ Vedi sui caratteri di questa A. Salento, *op. cit.*

I tre ambiti ora presentati, pur avendo in comune l'innesto e diffusione delle tecnologie digitali e risultando nel contempo per più versi collegati (basti solo considerare come, secondo punto di vista diffuso ed in apparenza plausibile, sarebbero i disoccupati provocati da "Industria 4.0" a fornire l'offerta di lavoro impiegata dalle imprese operanti attraverso le piattaforme), appaiono fortemente diversificati.

Nell'ottica così della protezione garantita ai prestatori, va sottolineato come in una c.d. *smart factory* non sia normalmente messa in discussione la qualificazione subordinata: e pertanto neanche il riconoscimento della connessa protezione. Piuttosto la configurazione di quest'ultima. Discutendosi altresì al riguardo appunto molto della disoccupazione che potrebbe essere generata dalla diffusione dei nuovi modelli organizzativi. Anche però della coabitazione, nell'era della stretta integrazione tra sistemi economici, con imprese vetuste, spesso (ma non sempre) allocate in separati contesti geografici (e continenti). La compresenza di vecchissimi ed avveniristici modi di organizzazione delle imprese apparendo in effetti funzionale alla generazione di profitti a beneficio di tutti i partecipanti¹².

Al contrario invece non è dubbio che garantire una (qualunque) tutela ad un lavoratore operante esclusivamente nella piattaforma - e quindi "da remoto"; con possibilità di superare virtualmente qualunque distanza geografica - possa apparire operazione pressoché irrisolvibile. Su questa specifica ma potenzialmente dirompente modalità di organizzare ed assicurare prestazioni, anche in connessione con "Industria 4.0", continuando in definitiva a dominare le contrastanti ricostruzioni di scenario già descritte, a fronte di più limitate concrete iniziative assunte dai lavoratori coinvolti¹³.

Queste ultime comunque – merita ricordare - non sono del tutto assenti: caratterizzandosi anzi, quando appaiono, per significativi elementi di novità rispetto alla tradizione. Come probabilmente imposto dalla peculiarità delle situazioni.

¹² Cfr. M. Rinaldini, *Foxcomm e smart factories: frammenti di un mondo della produzione sempre più integrato*, *QRS*, 2017, 3, 143 ss.. Ivi vedi pure M. Betti, *Fabbriche e lavoratori 4.0.: il sindacato alla prova delle catene globali del valore*, 131 ss.. Sempre sulla Foxcomm si rinvia a *Nella fabbrica globale. Vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxcomm di Pun Ngai et al*, Ombre corte, 2015.

¹³ Cfr. al riguardo M. Barbera, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in *L'idea del diritto del lavoro oggi*, a cura di A Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2016, 685 ss. nonché W. Däubler, *Challenges to Labour Law*, ivi, 496 ss.. Vedi pure W. Däubler e T. Klebe, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, *DLRI*, 2016, 471 ss..

Si cita così l'iniziativa dei prestatori operanti in "Amazon Mechanical Turk", volta a realizzare una sorta di "contro-piattaforma", denominata "Turkopticon", ove vengono formulati giudizi sull'operato dei committenti e clienti. Con processo speculare e contrario cioè rispetto a quanto normalmente avviene per quel che concerne i prestatori: il cui impiego, la cui remunerazione e la cui prosecuzione stessa della attività risultano appunto condizionati dai giudizi dei clienti della piattaforma. Così formandosi la c.d. "reputazione" professionale del lavoratore.

Mentre merita anche attenzione, tra le esperienze più significative di intervento di organizzazioni sindacali già esistenti e consolidate, la costituzione realizzata in Germania, da parte di IG Metal, di una piattaforma simile a "Turkopticon", denominata "Fair CrowdWork".

Ebbene la questione della protezione assicurata ai *riders*, autisti ed ipoteticamente altri prestatori (come già si diceva), va collocata in una sorta di area intermedia rispetto a quelle descritte. Perché anche in tali casi (come accade per i *crowdworkers*) non viene quasi mai formalmente o sostanzialmente riconosciuta alcuna garanzia di tutela ai lavoratori.

Ciò non sempre risultando peraltro socialmente iniquo ed irragionevole, alla luce del ricordato parametro della capacità di tutelarsi da solo. Evidentemente molto dipenderà, sotto questo profilo, dalle modalità di erogazione ed organizzazione delle prestazioni; dai vincoli di conformazione imposti dalla piattaforma; dalla ripartizione dei compensi; dalla fungibilità e professionalità delle prestazioni assicurate ecc. ecc.. Per cui - semplificando e banalizzando - un conto è organizzare un sistema di tempestiva consegna a domicilio di cibo, un conto è offrire invece prestazioni, sempre tramite piattaforma, di cuochi di medio-elevato livello (ipotesi quest'ultima comunque assai meno diffusa, a quel che pare).

Nello stesso tempo però ove i prestatori lamentino un deficit di protezione sembra nella specie assai più semplice organizzare una risposta: si tratti di iniziative di autotutela o giudiziali ovvero ancora di sollecitazioni ad intervenire nei confronti dei soggetti pubblici. Perché in effetti, in piena continuità con quanto sempre avvenuto, il territorio ove si svolge la prestazione è ora necessariamente dato e non eliminabile per i lavoratori: mentre a proposito dei datori le piattaforme non riescono ad individuare alcun efficace schermo¹⁴.

¹⁴ Nel caso invece del crowdwork cfr. E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018, 69 ss.

Non è allora un caso che da qui – da queste vicende e situazioni - si “ri-cominci”: nella dialettica tra capitale e lavoro che, smentendo parte degli scenari descritti, inevitabilmente continua a proporsi anche oggi.

3. In attesa del legislatore, il giudice e la tutela collettiva: la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”.

A fronte della diffusione di tali nuovi fenomeni solo in pochissimi Paesi, per quel che consta, il legislatore è intervenuto: tra questi la Francia, ove è stata introdotta una disciplina volta a garantire una protezione minima, a prescindere dalla natura del rapporto giuridico di lavoro¹⁵.

In Italia con il neo-nato Esecutivo sembra da ultimo emerso interesse a disciplinare i rapporti di lavoro coinvolti: anche se non è ancora chiaro come. E’ stata in effetti inizialmente manifestata la volontà di individuare una nuova, più allargata, fattispecie di subordinazione: operante evidentemente non solo per i *riders*. Poi però sembra si stia optando per il sostegno di ipotesi di regolamentazione da parte del contratto collettivo nazionale: con effetti diametralmente opposti di esclusione della disciplina del lavoro subordinato, ai sensi dell’art. 2, co. 2, del d. lgs. n. 81 del 2015.

Mentre un modello diverso, più vicino a quello francese, è fatto proprio da altro d.d.l. ora presentato dalla Regione Lazio: ove però parte delle disposizioni sembra insistere nell’area riservata alla competenza esclusiva dello Stato, ai sensi del testo costituzionale.

In carenza di interventi legislativi – o in presenza, come avviene in Francia, di forme estese ma limitate di protezione – è comunque possibile adire il giudice, richiedendo l’accertamento della qualificazione subordinata del rapporto di lavoro: presupposto, pur configurato non in modo identico nei diversi ordinamenti, per l’operatività della più incisiva regolamentazione di tutela¹⁶.

Tuttavia va considerato – ma certo non si dice in tal modo nulla di nuovo rispetto ad un dibattito in Italia assai risalente – come i *riders* per

¹⁵ Cfr. A. Perulli, *op. ult. cit.*, 212 ss.. Vedi pure E. Signorini, *op. cit.*, 217 ss. Sulla disciplina di diritto internazionale cfr. V. De Stefano, *Lavoro su “piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, 2, I, 241 ss.

¹⁶ Secondo alcuni ordinamenti, più ridotti elementi di protezione sono d’altra parte assicurati anche ove il rapporto non sia qualificato come subordinato: cfr. l’ormai celeberrimo caso *Employment Tribunal* di Londra del 28 ottobre 2016, n. 2202551/2015, ove autisti di Uber sono stati qualificati come *workers* e non *employees*. Cfr. S. Auriemma, *op. cit.*, 284.

esempio possano operare secondo forme di volta in volta distinte, in relazione alle differenti piattaforme: mentre all'interno di queste ultime le modalità di gestione, costruite attorno al meccanismo dell'algoritmo, individuano situazioni identiche e *standard*¹⁷.

Ci si può pertanto trovar di fronte, secondo l'ordinamento nazionale, a casi in cui chi gestisce le piattaforme digitali è un "mero intermediario" (ferma restando la problematica di corretta individuazione dell'oggetto dell'attività svolta: perché se il rapporto di lavoro costituito grazie alla piattaforma fosse subordinato, l'intermediario dovrebbe essere previamente autorizzato ad operare); oppure il titolare di un rapporto di lavoro autonomo con il prestatore, anche di collaborazione coordinata e continuativa; ovvero ancora di subordinazione (nonché collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata, ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n. 81 del 2018: con conseguente tendenziale applicazione, comma 2 appunto permettendo, della medesima regolamentazione); infine un "somministratore di lavoro" (con problemi in tal caso ancora più rilevanti di previa necessaria autorizzazione: sempre ove il prestatore "in missione" operi con i caratteri della subordinazione)¹⁸.

Né va trascurato come la difficoltà ed aleatorietà dell'operazione di qualificazione dei rapporti, sempre almeno in Italia, possa prevedibilmente condurre a pronunce diverse, pure a confronto con situazioni di fatto del tutto simili. Ciò a sua volta venendo registrato da molto tempo: così per esempio a proposito sempre dei fattorini, quando ancora non esistevano le piattaforme digitali ad organizzarne l'attività e venivano chiamati "pony express".

In effetti desta un po' di sensazione il fatto che il Tribunale di Torino, nella recentissima pronuncia n. 778 dell'11 aprile 2018, abbia recisamente escluso la natura subordinata dell'attività di lavoro svolta da un certo numero di *riders* di Foodora sulla base del fatto – «di per sé determinante ai fini di escludere la sottoposizione dei ricorrenti al potere direttivo e organizzativo del

¹⁷ Cfr. A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, 68.

¹⁸ Cfr. P. Loi, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, *RGL*, 2017, 2, I, 264; A. Perulli, *Lavoro e tecnica ai tempi di Uber*, *cit.*, 202 ss.; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, *RGL*, 2016, 4, I, 751 ss. nonché *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, *cit.*, 180 ss.; R. Voza, *Il lavoro nelle piattaforme digitali. The same old story?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-336. Vedi pure A. Donini, *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nove regole per nuovi lavori?* *DRI*, 2016, 164 ss. ed E. Signorini, *op. cit.*, 133 ss. Del tutto innovativa è invece l'impostazione seguita da J. Prassl e M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, *RGL*, 2017, 2, I, 219.

datore» – «che i ricorrenti non avevano l’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l’obbligo di riceverla». In modo cioè pressoché identico a come circa trenta anni addietro statui la Suprema Corte, nei pochi casi allora da questa giudicati, rispetto ai moltissimi invece sottoposti alla giurisprudenza di merito, su istanza proprio dei c.d. “pony-express”¹⁹. Anche perché nel frattempo l’ordinamento ha esplicitamente previsto come forma subordinata la fattispecie del lavoro intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata: il cui elemento caratterizzante è evidentemente dato proprio da quanto ritenuto dal giudice di Torino incompatibile in linea di principio con la subordinazione.

Forse per questo comunque l’organo giudicante sente poi il bisogno di soffermarsi su quanto accade «dal momento in cui i lavoratori vengono inseriti in un certo turno di lavoro, a seguito della disponibilità da loro manifestata»: escludendo comunque che nel caso di specie emerga la «subordinazione» (solo il «coordinamento»). Finendo però con l’affermare anche cose del tutto discutibili, questa volta in diritto, quanto all’interpretazione dell’art. 2 del d. lgs. n. 81 del 2018: norma ritenuta avere «addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell’art. 2094 c.c.»!

A proposito allora dei *riders* di Foodora (e non solo) si ritiene non impossibile giungere alla protezione normalmente assicurata al lavoro subordinato in Italia: attraverso la via recentemente introdotta dall’art. 2, d. lgs. n. 81 del 2018 (se non dello stesso articolo 2094 c.c.: in termini però più difficili e problematici). Ciò potendo probabilmente essere precisato, nei successivi gradi di giudizio, anche per i lavoratori soccombenti in primo grado a Torino.

Questo non elimina però in alcun modo l’alea legata all’azione in sede giurisdizionale, come proprio la sentenza di Torino dimostra; né risolve *medio tempore* i problemi di moltissimi prestatori: gran parte dei quali peraltro, per svariate ragioni, difficilmente si rivolgerà al Giudice. Tantomeno assume rilievo a proposito dei tanti altri lavoratori, *riders* o meno, in condizioni diverse da quelle richieste per permettere l’accesso all’etero-protezione ma comunque bisognosi, almeno in parte, di essa.

¹⁹ Si tratta delle sentenze della Suprema Corte n. 7608 del 10 luglio 1991, *RIDL*, 1992, 1, II, 103, con nota di L. Nogler, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro* nonché n. 811 del 25 gennaio 1993, *OGL*, 1993, 877. Entrambe citate dal Giudice di Torino. Vedi M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working Paper ADAPT, 2017, n. 11.

Per tali ragioni in più sedi è stato in effetti sottolineato come possa e debba allora essere soprattutto l'autonomia collettiva ad intervenire, a protezione dei prestatori.

La prospettiva è tutt'altro che semplice e priva di incognite, come meglio si dirà. Tuttavia va ribadito come la medesima sia in verità già, per prima, apparsa: precedendo normalmente le stesse azioni di fronte ai giudici. Ad essa dovendo essere ricondotta la quasi totalità delle iniziative assunte fino ad oggi dai lavoratori operanti attraverso le piattaforme all'estero ed in Italia.

Tra queste ultime ci si sofferma brevemente su una delle più recenti: la sottoscrizione a Bologna della "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" (d'ora in poi "Carta")²⁰. Ove pure, in armonia con i caratteri di alcuni dei citati interventi normativi realizzati o proposti, sono individuati elementi di protezione dei lavoratori, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto.

Emerge però in tal caso una originale connessione tra elementi tradizionali ed innovativi.

Il documento è stato in effetti sottoscritto da nuovi soggetti collettivi di rappresentanza e tutela dei lavoratori, denominati *Riders Unions* Bologna, in linea con quanto già indicato. I quali sono sorti in ambito locale: pur ricercando e promuovendo, a quel che pare, sinergie più ampie.

Poi però anche dal Comune di Bologna: interessato evidentemente ad intervenire sulle dinamiche sociali ed economiche presenti nel proprio territorio; impossibilitato nel contempo ad introdurre una disciplina che incida direttamente sui rapporti di lavoro: anche se in grado di condizionare sotto vari profili l'attività degli imprenditori locali; da sempre ancora fautore e protagonista, stando alle prassi storiche, di esperienze di regolamentazione condivisa con le principali organizzazioni sindacali.

Non a caso tra i firmatari della "Carta" appaiono pure questi ultimi, cioè Cgil, Cisl e Uil Bologna, in virtuale rappresentanza dell'interesse collettivo dell'insieme dei prestatori (e pensionati) sempre del territorio. Senza tuttavia la presenza di alcuna interna federazione di categoria: ciò forse segnalando un imbarazzo di tipo organizzativo per le confederazioni (a partire dalla questione, non si sa quanto ben risolta, se un *rider* che volesse iscriversi per es. alla Cgil dovrebbe aderire al Nidil od alla Filt od alla Filcams!²¹).

²⁰ La "Carta" è stata sottoscritta nel maggio 2018. Su di essa vedi in termini più dettagliati il saggio di F. Martelloni, pubblicato in questo numero.

²¹ Cfr. pure M. Faioli, *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, RGL, 2017, 2, I, 299.

Sul fronte della rappresentanza dei datori invece va registrata la “rumorosa” assenza di qualunque organizzazione tradizionale (da Confindustria alle associazioni del commercio). Anche però dei più importanti gestori di piattaforme: i cui rapporti con le tradizionali organizzazioni di rappresentanza dei datori (nonché, prima ancora probabilmente, con le imprese da queste rappresentate) potrebbero peraltro sovente risultare conflittuali.

A sottoscrivere il documento sono in effetti i soli imprenditori locali Sgnam e Mai menù: le disposizioni introdotte concernendo quindi esclusivamente essi.

Queste tuttavia non sembrano avere mero rilievo “politico” o di indirizzo: prefigurando piuttosto precisi vincoli per i datori, a fronte del riconoscimento di diritti ai lavoratori. Così pare ad es. possibile dire, ai sensi dell’art. 4, a proposito del «compenso fisso equo e dignitoso in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili».

La “Carta” potrebbe essere pertanto qualificata come accordo “concertativo” o “trilaterale”, siglato al livello locale. Ciò confermando appunto come la dimensione territoriale risulti nei casi analizzati del tutto strategica: cosa registrata anche dalla esplicita connessione, presente nella denominazione della “Carta”, con il «contesto urbano».

Anche se deve essere nel contempo registrata la debole partecipazione di parte datoriale, per un verso; la inconsueta presenza di clausole con vero e proprio contenuto normativo, sotto altro profilo.

I contenuti della “Carta” sono potenzialmente in grado di estendersi oltre l’abito originario: ciò evidentemente risultando condizionato dalla capacità di pressione dell’Ente locale, nel proprio territorio, come anche, più in generale, delle organizzazioni sindacali. Si parla della neo-nata *Riders Union* Bologna, specie se ovviamente riuscirà a divenire parte di una aggregazione più vasta. Anche però dei sindacati storici, a partire evidentemente da Cgil, Cisl e Uil: i quali fino ad oggi hanno probabilmente osservato con sguardo distratto; la cui sensibilità storica non è affatto detto renda semplice il dialogo con questi (ed altri) nuovi lavoratori; il cui concreto e convinto intervento però farebbe contemporaneamente compiere un salto importante, in termini di efficacia, alle nuove istanze di tutela.

4. L'autotutela collettiva tra problemi di consolidamento ed adeguatezza della disciplina.

Quanto precisato mostra come l'autonomia collettiva confermi la propria storica attitudine a sorgere ed operare, laddove emergano esigenze di protezione di prestatori, cui l'ordinamento giuridico non dà risposta. Ciò riproponendosi anche a fronte dei nuovi fenomeni descritti.

Occorre tuttavia avere consapevolezza del fatto che si è nel complesso ben lungi dall'assicurare standard di intervento adeguati rispetto ai bisogni.

Per molteplici ragioni che sinteticamente si ricordano. Perché sfugge ancora pressoché del tutto all'intervento sindacale l'attività svolta integralmente nelle piattaforme: quando cioè l'elemento della territorialità e della prossimità fisica del prestatore viene perduto²².

Perché i nuovi soggetti sindacali sono ancora – pur essendo questo per più aspetti ovvio – molto deboli e frammentati: la loro azione apparendo comunque incommensurabile a quella degli interlocutori imprenditoriali, alcuni dei quali veri e propri “colossi” dell'economia mondiale. E' in effetti comunemente osservato che le dinamiche della globalizzazione valorizzano (pure) la dimensione locale: più difficile sembra però ipotizzare che una ipotetica ambizione di governo delle medesime possa emergere dai territori. In particolare in relazione ad attività e prestazioni non qualificate.

Perché infine i sindacati storici restano distanti dai lavoratori che operano grazie alle piattaforme: incapaci di intercettare e comprendere adeguatamente – alias rappresentare – i loro bisogni e punti di vista; anche però a propria volta sovente non in grado di condizionare le determinazioni di imprenditori operanti senza vincoli nella economia globalizzata. Che ciò avvenga attraverso il mezzo tecnologico digitale o meno a questo punto risultando poco rilevante.

L'intervento delle organizzazioni strutturate e consolidate innalzerebbe in modo significativo la capacità di pressione dei prestatori, come già si osservava: si ha però anche la sensazione che, così restando le cose, non risulterebbe in ogni caso decisivo.

Nel contempo il lavoro digitale costituisce una occasione preziosa per queste ultime: perché imporrebbe adeguamenti profondi, come molteplici segnali già suggerivano di fare, a partire dalla individuazione di nuove forme di gestione della rappresentanza e dalla stessa costituzione di più complesse

²² Vedi però quanto già precisato sulla costituzione della piattaforma “Fair CrowdWork” da parte di IG Metal.

aggregazioni sovranazionali²³. Tuttavia non si colgono oggettivamente per ora segnali in tali direzioni.

In questo contesto risulta pertanto molto importante l'intervento pubblico: pur a sua volta fortemente debilitato dall'economia globale. Nella fase più recente però intenzionato a recuperare in parte il proprio ruolo storico, se bene si interpretano segnali (per la verità ambigui quanto, sotto svariati profili, poco rassicuranti) diffusi in più Paesi: od a provare quantomeno a farlo.

Nell'incertezza su tale prospettiva non c'è comunque dubbio sul fatto che il primo fondamentale problema che l'autonomia collettiva incontra - a fronte del lavoro realizzato attraverso le piattaforme digitali, manifestazione avanzata dell'economia globalizzata - è quello della effettività dell'autotutela. I caratteri delle nuove forme di lavoro non sono tutti né necessariamente ostili rispetto alle possibilità di aggregazione collettiva nonché di organizzazione di iniziative di risposta²⁴: tuttavia occorrono coraggiose prese di coscienza, nuove impostazioni strategiche e convinte determinazioni da cui le organizzazioni storiche sembrano ancora molto lontane.

Accanto tuttavia al problema, per il vero decisivo, della genesi ed efficacia di espressioni di autonomia collettiva, merita anche considerare come le regolamentazioni presenti negli ordinamenti non favoriscano l'attività sindacale dei lavoratori operanti attraverso le piattaforme: in tal caso potendosi considerare l'insieme degli stessi.

Innanzitutto infatti l'accesso ai diritti sindacali e la possibilità stessa di costituire organismi di rappresentanza dei prestatori nel luogo di lavoro sono dalla legge come anche dalla contrattazione collettiva riservati ai soli lavoratori subordinati. Per essere più precisi in Italia tali discipline operano in ambiti con un numero minimo di prestatori dipendenti; coinvolgono inoltre, quanto alla iniziativa per la costituzione (nel caso della Rsa) ovvero all'elettorato attivo e passivo (a proposito delle Rsu), sempre e di nuovo esclusivamente lavoratori dipendenti.

Nello stesso tempo d'altra parte la formazione di soggetti collettivi che rappresentino prestatori autonomi e soprattutto l'eventuale stipulazione di accordi collettivi come anche l'organizzazione di azioni di autotutela da parte dei medesimi, possono risultare in contrasto con le stringenti norme

²³ Così anche P. Tullini, nel saggio pubblicato in questo numero. Cfr. S. Engblom, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig Economy*, RGL, 2017, 2, I, 363 ss..

²⁴ Si veda A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva...*, *op. ult. cit.*

dell'Unione europea sulla concorrenza. Ciò imponendo un (non semplice) aggiornamento di ordine interpretativo²⁵.

Per la verità in Italia esistono già e da molti decenni organizzazioni di lavoratori autonomi che sottoscrivono accordi collettivi: si pensi agli agenti. Mentre fino ad oggi non sembra che per tali prestatori siano stati sollevati problemi del genere segnalato. Tuttavia questo non impedisce certo che il tema della compatibilità eventualmente si ponga: in particolare a proposito di lavoratori, quelli operanti con le piattaforme, oggi al centro dell'attenzione.

Si ripropone così insomma il modello e meccanismo selettivo, ben noto quanto alla applicazione della disciplina di protezione a favore dei lavoratori, che costringe pure l'autonomia collettiva al transito attraverso la qualificazione subordinata degli associati o simpatizzanti.

Infine si ritiene che molte delle ipotetiche iniziative di autotutela organizzate da parte dei prestatori considerati si avvicinino forse più, per le modalità imposte dall'organizzazione in cui sono inseriti (piuttosto che prescelte), al sabotaggio ed al boicottaggio che allo sciopero²⁶.

Non è ora alla astensione collettiva dei fattorini o degli autisti che ci si riferisce. Piuttosto a forme di lotta di prestatori che, impegnati ad operare nella piattaforma, decidano ad es. di interrompere od ostacolare all'unisono l'attività di quest'ultima.

Ne potrebbero forse derivare capacità di pressione inusitate: in effetti, in un sistema dominato dalla interconnessione digitale dei sistemi economici, l'iniziativa, oltre a danneggiare l'impresa che gestisce la piattaforma, potrebbe all'occorrenza incidere su intere attività economiche e territori. Elemento a sua volta interessante da considerare, ponendosi in chiara controtendenza rispetto ai risalenti quanto corretti rilievi sulla "impotenza" del sindacato ai tempi della globalizzazione²⁷.

²⁵ Vedi la pronuncia della Corte di Giustizia Kunsten del 4 dicembre 2014, C-413/13, RIDL, 2015, II, 566, con nota di P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*. Cfr. M. Biasi, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 358/2018 e M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori nel web*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 183 ss..

²⁶ Cfr. in materia A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, op. cit., 197 ss.. Vedi pure il saggio dell'autrice pubblicato in questo numero.

²⁷ Cfr. A. Lassandari, *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, RGL, I, 263 ss. nonché *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in *L'idea del diritto del lavoro oggi*, cit., 23 ss.

Si porrebbero però anche inediti e delicati problemi giuridici. Di cui si sono già peraltro avute (si ritiene non casualmente, data la connessione con l'organizzazione del lavoro) avvisaglie. In effetti nella vicenda di qualche anno addietro - che vide la Fiat licenziare alcuni lavoratori, tra cui due delegati sindacali, operanti nello stabilimento di Melfi, nato negli anni novanta come sede di applicazione del modello organizzativo toyotista²⁸ - l'impresa aveva accusato i primi proprio di sabotaggio. Se la questione sulla legittimità dei licenziamenti si è come noto risolta a vantaggio dei prestatori, risulta invece ancora pendente, per quel che consta, un procedimento penale nei loro confronti, ai sensi dell'art. 508, comma 2, c.p.²⁹.

Assumono insomma rilievo in tali casi pure complesse questioni, da risolvere in via interpretativa se non attraverso integrazioni e modificazioni, di legittimazione giuridica per l'autonomia collettiva. Potendosi al riguardo contare sul sostegno degli articoli 39 e 40 della Costituzione italiana³⁰; non invece delle pervasive disposizioni sulla tutela delle libertà fondamentali e della concorrenza presenti nei Trattati dell'Unione europea.

Certo va però anche considerato come le preclusioni ed i vincoli giuridici di cui si parla appaiano molto blandi, ... se confrontati con l'atteggiamento degli ordinamenti nei confronti del sindacato quando questo emise i primi vagiti.

Il percorso dell'autonomia collettiva, a tutela del lavoro digitale, è appena cominciato: questa risultando senz'altro una buona notizia, tutt'altro che scontata. Occorre tuttavia essere consapevoli del fatto che un lungo ed incerto viaggio la attende.

L'esito non è segnato: dipende da quel che faranno gli attori in gioco.

²⁸ Cfr. *Il modello giapponese*, a cura di M. La Rosa, *Sociologia del lavoro*, 1988, 34, Angeli.

²⁹ La norma, introdotta nel 1930 e rimasta intonsa, stabilisce che «soggiace alla reclusione da sei mesi a quattro anni e alla multa non inferiore a 516 euro, qualora il fatto non costituisca un più grave reato, chi danneggia gli edifici adibiti ad azienda agricola o industriale ovvero un'altra delle cose indicate nella disposizione precedente».

³⁰ Si veda il saggio di M. Forlivesi pubblicato in questo numero.

Bibliografia

- Auriemma S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, RGL, 2017, I, p. 281 ss.;
- Barbera M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in *L'idea di diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 688 ss.;
- Betti M., *Fabbriche e lavoratori 4.0.: il sindacato alla prova delle catene globali del valore*, QRS, 2017, n. 3, p. 131 ss.;
- Biasi M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working Paper ADAPT, n. 11/2017;
- Biasi M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 358/2018;
- Cagnin V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, p. 31 ss.;
- Däubler W., Klebe T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, DLRI, 2016, p. 471 ss.;
- Däubler W., *Challenges to labour law*, in *L'idea di diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 485 ss.;
- De Stefano V., *Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, I, p. 241 ss.;
- Donini A., *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, DRI, 2016, p. 164 ss.;
- Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig-economy*, RGL, 2017, I, p. 357 ss.;
- Faioli M., *Jobs "App", Gig Economy e sindacato*, RGL, I, p. 291 ss.;
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss.;
- Forlivesi M., *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, QRS, 2018, 1, p. 39 ss.;
- Franzini M., *Occupazione e disuguaglianze nel capitalismo digitale*, QRGL, 2017, n. 2, p. 49 ss.;
- Gambino F., Sacchetto D., a cura di, *Nella fabbrica globale. Vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn di Pun Ngai et al.*, Ombre Corte, 2015;
- Garofalo M.G., *Post-moderno e diritto del lavoro*, RGL, 2007, I, p. 135 ss.;
- Guarascio D., *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, QRGL, 2017, n. 2, p. 41;
- Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, RIDL, 2015, II, p. 566
- La Rosa M., a cura di, *Il modello giapponese, Sociologia del lavoro*, 1988, n. 34, Angeli;
- Lassandari A., *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in RGL, 2005, I, p. 263 ss.;
- Lassandari A., *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in *L'idea di diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 23 ss.;
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, QRGL, 2017, n. 2, p. 68 ss.;
- Leonardi S., *Sul Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"*, RGL, 2007, I, p. 145 ss.;
- Loi P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, RGL, 2017, I, p. 259 ss.;
- Magone A., Mazali T., a cura di, *Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Guerini, 2016;
- Nogler L., *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, RIDL, 1992, II, p. 110 ss.;
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, I, p. 195 ss.;

- Perulli A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, p. 115 ss.;
- Prassl J, Risak M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, *RGL*, 2017, I, p. 219 ss.;
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, I, p. 141 ss.;
- Rifkin J., *La società a costo marginale*, Mondadori, 2015;
- Rinaldini M., *Foxconn e smart factories: frammenti di un mondo della produzione sempre più integrato*, in *QRS*, 2017, n. 3, p. 143 ss.;
- Romagnoli U., *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone, Eguaglianza e Libertà on line*, 14 maggio 2018;
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 197 ss.;
- Salento A., *Industria 4.0., imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *RGL*, 2017, I, p. 175 ss.;
- Signorini E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018;
- Staglianò R., *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, 2016;
- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, 2016, I, p. 748 ss.;
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolter Kluwer Cedam, 2018, p. 171 ss.;
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali. The same old story?*, *C.S.D.L.E. It.*, n. 336/2017.