



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Individuale e collettivo: quando i diritti  
dei lavoratori digitali corrono su due ruote**

**FEDERICO MARTELLONI**

Università di Bologna

**vol. 4, no. 1, 2018**

ISSN: 2421-2695





## Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote

FEDERICO MARTELLONI

Università di Bologna

Professore associato di Diritto del Lavoro

federico.martelloni2@unibo.it

---

### ABSTRACT

---

The article focuses on the food-delivery sector, underlining the reasons why this kind of digital work has become visible on the "city platform".

The description of the collective bargaining started by *Riders Union Bologna* and the examination of the *Charter of fundamental rights of digital work in the urban context* signed in Bologna on 31 May 2018, in their individual and collective implications, are useful to clarify strengths and weakness of the first municipal trilateral territorial contract. The A. also provides guidance on the possible developments of the Italian legal system, starting from the need to update the reference cases of labour law

**Keywords:** collective representation of digital workers; bargaining at territorial level; role of the local institutions in bargaining process; *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*; *Riders Union Bologna*

---

## Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote

SOMMARIO: 1. Food-Delivery: il lavoro (*in*)visibile sulla piattaforma della città. - 2. *Riders Union Bologna*: dallo “sciopero della neve” alla contrattazione urbana. - 3. Individuale e collettivo nella “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”. - 4. (segue) Il compenso orario come indicatore di un duplice interesse collettivo. - 5. Una disciplina nazionale del lavoro digitale: quale tipo di regolazione è adeguato?

### 1. Food-Delivery: il lavoro (*in*)visibile sulla piattaforma della città.

Con qualche rara eccezione,<sup>1</sup> solo in tempi recentissimi la dottrina giuslavoristica ha cominciato a misurare gli effetti, sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro, di una stagione di sviluppo economico contraddistinta dal crescente impiego di tecnologie digitali finalizzate all’intermediazione, allo scambio e all’organizzazione di lavoro e servizi tramite siti web, applicazioni per smart-phone e, più in generale, piattaforme digitali.

La colpa del ritardo è scusabile: la dottrina si è, comunque, rivelata più attenta e solerte della giurisprudenza, che vi si è applicata più della contrattazione collettiva, la quale, a propria volta, lo ha fatto più del legislatore<sup>2</sup>, sicché può ben dirsi che il formante dottrinario è quasi il solo ad

---

<sup>1</sup> Cfr., senza alcuna pretesa di esaustività: P. Tullini, *C’è lavoro sul web?*, *q. riv.*, 2015, vol. I, p. 1 ss.; Id, *Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d’intervento*, *RGL*, 2016, I, 4, p. 748 ss.; Id, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.; E. Dagnino, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, *q. riv.*, 2015, vol. I, p. 87 ss.; A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, *RGL*, 2017, I, p. 195 ss.; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” – n. 336/2017; V. De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce: on demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 471 ss.; M. A. Cherry, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, 577 ss.; J. Prassl, M. Risak, *Uber, task rabbit and co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork*, *ivi*, p. 619 ss.

<sup>2</sup> Nel generale silenzio delle legislazioni dei paesi europei, è da segnalare l’iniziativa del legislatore francese che con la *Loi Travail* 8 agosto 2016, n. 2016-188, ha introdotto nel libro III del *Code du Travail* un titolo IV rubricato *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*, espressamente dedicato ai lavoratori *non-salarié* che si servono di piattaforme digitali per rendere prestazioni professionali.

essersi sin qui interessato, peraltro con crescente assiduità, del “rapporto di lavoro su piattaforma digitale”<sup>3</sup>.

Sarebbe erroneo, d'altra parte, ritenere che si tratti di un approfondimento relativo ad nuovo “settore” dell'economia: l'infrastruttura digitale rappresenta, piuttosto, una nuova *modalità* di organizzazione del lavoro e dei servizi resi al consumatore-cliente, trasversale ai più diversi settori merceologici: dall'*information technology* al turismo, dal lavoro editoriale alle consulenze legali, dall'arredamento d'interni fino alle prestazioni dei ciclofattorini impiegati nella consegna di cibo a domicilio, tanto da essere paragonabile, almeno in potenza, a ciò che rappresentò, in altre fasi di sviluppo del sistema capitalistico, l'industria dei mezzi di produzione, quella dell'approvvigionamento energetico o, forse, in tempi più recenti, nella stagione del decentramento produttivo e dell'allungamento delle catene del valore su scala globale, la logistica<sup>4</sup>.

Tanto premesso, nell'ambito del c.d. capitalismo digitale<sup>5</sup>, assume un ruolo indubbiamente peculiare l'economia urbana: le città hanno, infatti, largamente beneficiato della diffusione di infrastrutture digitali, con conseguente rilevante crescita delle proprie economie, specialmente nel settore terziario.

Con specifico riguardo alle aree metropolitane caratterizzate dallo sviluppo di ristorazione e turismo, in epoca successiva alla lunga stagione di deindustrializzazione che ha caratterizzato l'Italia a cavallo tra i due secoli<sup>6</sup>, si è anche parlato di *city of food* – divenuto, in qualche circostanza, un marchio

---

<sup>3</sup> A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforme digitale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., p. 93 ss.;

<sup>4</sup> Tra gli studiosi che hanno, per primi, segnalato, la particolare rilevanza della logistica al tempo della globalizzazione dell'economia, è certamente da segnalare Sergio Bologna, già pioniere degli studi sul lavoro autonomo di seconda generazione. In un'intervista del 4 ottobre 2016 l'A. ha affermato «Mi avete chiesto se la logistica è importante nel mondo capitalista attuale: eh sì, credo sia sufficiente dire che la si chiama the physical Internet. Senza logistica non vi è globalizzazione, è il suo supporto materiale, mentre le tecnologie digitali sono il suo supporto immateriale. L'organizzazione internazionale del lavoro (ILO) stima che a livello mondiale vi siano 450 milioni di persone che lavorano in ciò che si chiama the Global Supply Chain», *Dalla fabbrica al container: intervista a Sergio Bologna*, visibile all'indirizzo: <https://www.infoaut.org/approfondimenti/dalla-fabbrica-al-container-intervista-a-sergio-bologna>.

<sup>5</sup> C. Formenti, *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011.

<sup>6</sup> Il panorama degli studi attorno al fenomeno di de-industrializzazione, specie delle aree urbane del nord Italia, è, oramai, estremamente ampio e variegato. È, tuttavia, obbligatorio, per il carattere pionieristico, il rinvio a L. Gallino, *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, 2003.

territoriale<sup>7</sup> – per enfatizzare una leva dello sviluppo turistico che, peraltro, rappresenta, da sempre, un’indubbia eccellenza del Bel Paese. Città come Torino, Milano e Bologna hanno “rigenerato” edifici, canali, aree dismesse e, in qualche caso, interi quartieri attorno all’espansione dell’offerta turistico-culturale, senza mancare di condire questa linea di sviluppo con una ricca offerta di tipo enogastronomico<sup>8</sup>.

Al contempo, la contrazione dei tempi di non lavoro tipica dei moderni contesti metropolitani, la crescente diffusione delle famiglie mono-nucleari e il mutamento negli stili di vita, anche sulla scorta dei cambiamenti delle abitudini relative ai consumi, per l’effetto delle risorse tecnologiche e digitali, hanno molto alimentato il ricorso alle *App* per gli ordini e le consegne di beni di consumo e, soprattutto, cibo a domicilio, con coeva crescita del *Food-Delivery*.

È avvenuto in quest’ambito un fenomeno interessante per lo studioso di diritto sindacale e del lavoro, che sembra dovere molte delle sue ragioni alla sussistenza di “prestazioni in presenza”, che è elemento proprio di una parte soltanto del lavoro digitale, e alla circostanza che, il lavoro dei cicofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio, pur essendo gestito e interfacciato da piattaforme digitali, si dispiega, in concreto, sulla materiale piattaforma della città, con le sue strade, le sue piazze, i suoi parchi, i suoi edifici: mentre, di norma, il lavoro di cui si nutre l’economia urbana, nel settore turistico, della ristorazione e dei servizi, è doppiamente invisibile, sia in termini di formalizzazione e riconoscimento giuridico-economico dei rapporti di lavoro, sia al cospetto dei consumatori-clienti, nel caso dei cicofattorini, il cubo colorato e rifrangente che sfreccia in bicicletta per le strade cittadine, fino alle soglie di casa, costituisce una delle più curiose e visibili innovazioni della rinnovata geografia urbana.

---

<sup>7</sup> “*Bologna city of food*” è un progetto che nasce per coordinare tutte le iniziative territoriali sul cibo sia promuovendone alcune in modo diretto, sia proponendosi come collettore di tutte le ricerche, gli spazi, le esperienze, gli eventi scientifico-culturali-commerciali legati ai temi dell’alimentazione che avvengono all’ombra delle Due Torri. Sul punto, oltre ai siti istituzionali (<http://www.comune.bologna.it/news/city-food-il-progetto-di-marketing-territoriale-sul-cibo-che-guarda-allexpo-2015>; <http://www.fondazioneinnovazioneurbana.it/45-uncategorised/803-presentazione-city-of-food>); v. P. Rossa, *Bologna city of food, quando il cibo diventa sinonimo d’identità*, Il Fatto Quotidiano, 27 marzo 2014.

<sup>8</sup> E. Croce, G. Perri, *Il turismo enogastronomico. Progettare, gestire, vivere l’integrazione tra cibo, viaggio e territorio*, Franco Angeli, 2008; S. Nuraghi, P. Stringa, *Cultura e territorio. Beni e attività culturali, valorizzazione e indotto in prospettiva europea*, Franco Angeli, 2008.

## 2. *Riders Union Bologna*: dallo “sciopero della neve” alla contrattazione urbana.

Approfittando della particolare visibilità acquisita nelle “città dei lavoratori invisibili”<sup>9</sup>, sono stati proprio i *riders* a scegliere di sfidare l'estrema individualizzazione delle condizioni di vita e lavoro tipica delle attività mediate da piattaforme digitali<sup>10</sup>, sperimentando forme, anche inedite, di autorganizzazione sindacale e conflitto collettivo, in grado di imporsi all'attenzione della pubblica opinione, producendo risultati tangibili in termini di riconoscimento sociale e tutela sia individuale che collettiva.

Sotto questo profilo, assume particolare interesse l'esperienza di *Riders Union Bologna*, un esempio di sindacalismo sociale metropolitano, nato all'ombra delle Due Torri nell'autunno 2017, che mutuando dalla IWGB (*Independent Workers Union of Great Britain*) londinese strumenti di azione collettiva e forme d'organizzazione e comunicazione adottate nel Regno Unito nel corso delle proteste degli autisti di *Uber*, poi sfociate in una vertenza anche giudiziaria per il riconoscimento dello *status* di *workers*, ha tentato di modificare la strategia messa in campo in altre città ad opera di analoghe esperienze di sindacalismo di base dei lavoratori del food-delivery<sup>11</sup>, guadagnando un posto di primo piano ai tavoli negoziali locali e, successivamente, nazionali.

In particolare, mentre in città come Milano<sup>12</sup> e, soprattutto, Torino, si susseguivano presidi territoriali dinanzi alle sedi delle principali piattaforme operanti nel contesto urbano per la fornitura di cibo a domicilio quali Foodora o Deliveroo, finalizzati a spingere le piattaforme ad una trattativa sulle condizioni contrattuali e di lavoro dei *riders*, variamente inquadrati come lavoratori autonomi (ora nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, più spesso della collaborazione occasionale se non, addirittura,

---

<sup>9</sup> Il richiamo è all'omonimo titolo del recente convegno “*Le città dei lavoratori invisibili?*”, proprio sui temi in discorso, organizzato da Magistratura Democratica, in collaborazione con l'Università di Bologna, in data 19 giugno, presso la sede del Tribunale di Bologna, con relazioni di Raffaele De Luca Tamajo e Pasquale Tridico.

<sup>10</sup> Cfr. M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss., spec. 181-182.

<sup>11</sup> Il riferimento è a *Deliverance Project Torino* e *Deliverance Milano*, la prima delle quali, dopo svariate azioni di presidio e proteste contro Foodora, ha scelto promuovere e sostenere la via dell'azione giudiziaria per il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di sei cicofattorini. L'esito della causa è stato, in primo grado, negativo, mentre il giudizio di secondo grado è, all'oggi, ancora pendente innanzi alla Corte d'Appello.

<sup>12</sup> Baratta L., “*Alza la bicicletta al cielo!*”: i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano, linkiesta.it 14 luglio 2017, testo reperibile al sito: <http://www.linkiesta.it/it/article/2017/07/14/alza-la-bicicletta-al-cielo-i-fattorini-di-deliverooscioperano-a-mila/34916/>.

del lavoro autonomo a partita IVA<sup>13</sup>), la *Union* bolognese ha immediatamente scelto di assumere, come primo terminale dialettico, le istituzioni locali.

Con lo “sciopero della neve”, indetto nel coso di un’improvvisa nevicata autunnale che ha ricoperto le strade della città rendendole particolarmente perigliose per gli spostamenti su due ruote (e il temporaneo blocco del servizio che ne è derivato), *Riders Union* ha chiamato in causa direttamente il Sindaco, chiedendo di disporre, con ordinanza comunale, la sospensione del servizio di *food-delivery* anche per la giornata successiva a quella di astensione collettiva dal lavoro, così da salvaguardare l’incolumità tanto dei ciclofattorini, quanto dei terzi.

Mentre le biciclette erano appese al gancio e la neve cominciava a sciogliersi, la rivendicazione di *Riders Union*, che denunciava, innanzitutto, un’assoluta mancanza di una copertura assicurativa per l’ipotesi, non remota, di infortuni sul lavoro, ha portato il Sindaco e la Giunta ad avviare una interlocuzione diretta con questa nuova forma di rappresentanza sindacale, cui si sono, in un secondo tempo, affiancate le strutture confederali dei sindacati storici.

Il risultato di una lunga trattativa, protrattasi nei mesi invernali e primaverili, ed intervallata da udienze conoscitive presso le commissioni consiliari del Comune, iniziative pubbliche di sensibilizzazione, approfondimenti tecnici ed assemblee sindacali di carattere locale e nazionale, si è materializzato, alla fine di maggio, con la sottoscrizione, il 31 maggio 2018, della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* da parte del Comune di Bologna, di *Riders Union Bologna*, Cgil, Cisl, Uil e, sul versante “datoriale”, da parte delle piattaforme bolognesi di *food-delivery* Sgnam e MyMenù<sup>14</sup>, le quali occupano, all’oggi, oltre un terzo dei ciclofattorini impegnati sul territorio comunale.

Tale risultato – i cui contenuti saranno esaminati oltre (v. *infra*, par. 3.) – è stato possibile in virtù di alcuni elementi di organizzazione e iniziativa sindacale piuttosto originali, che può essere utile porre in luce anche a beneficio di quanti, giustamente, ritengono che l’economia digitale, oltre a

---

<sup>13</sup> Per un analitico inventario delle diverse forme d’inquadramento contrattuale del lavoro dei ciclofattorini da parte delle principali piattaforme di food-delivery cfr. G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, tenutosi presso l’Università degli Studi di Brescia il 12 e 13 ottobre 2017, i cui Atti sono in corso di pubblicazione.

<sup>14</sup> Il documento è consultabile al seguente link: [http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105_web.pdf)

rappresentare una sicura minaccia per i diritti sul lavoro, il contropotere collettivo e l'esperienza sindacale, può anche costituire un interessante terreno di ricerca per forme innovative di azione sindacale, il quale, oltre a favorire la nascita di nuove aggregazioni e soggetti collettivi, potrebbe rivitalizzare la pratica organizzativa, negoziale e di proselitismo anche in seno ai sindacati più tradizionali<sup>15</sup>.

Nella breve esperienza di *Riders Union Bologna* spicca, in primo luogo, la scelta di combinare il più classico strumento di esercizio del contropotere collettivo quale lo sciopero – ritenuto da molti, forse prematuramente, un'arma spuntata e desueta, specie nell'ambito dei c.d. nuovi lavori – con le moderne forme di comunicazione tipiche dei social network, dai gruppi whatsapp agli “eventi facebook”, le quali hanno consentito di raggiungere e coinvolgere, con estrema rapidità e capillarità, non soltanto i lavoratori delle diverse piattaforme per invitarli a scioperare, ma anche gli utenti di queste ultime<sup>16</sup>, per sollecitarli a solidarizzare con le sole persone che, per gli utenti, incarnano un servizio per la restante parte puramente virtuale; in secondo luogo, colpisce la ricerca di alleanze con altri attori del contesto metropolitano, dalle ciclo-officine ai circoli Arci, che si sono dimostrati ambiti capaci di combinare forme originali di neo-mutualismo, come la possibilità di offrire materiali e strumenti per la riparazione delle biciclette durante i turni di lavoro, con la messa a disposizione di locali ed infrastrutture che consentissero di svolgere assemblee e riunioni organizzative in orari compatibili con i turni di lavoro dei ciclofattorini, ad esempio dalle 23.00 all'una di notte, nelle due ore successive alla conclusione dell'ultimo turno; inoltre, va segnalata la disponibilità ad interloquire, in maniera sia conflittuale che collaborativa, da un lato con le istituzioni cittadine, dall'altro con i sindacati confederali: se le istituzioni sono state considerate, specie nella fase iniziale della trattativa, un terminale polemico dell'agire collettivo, esse si sono trasformate, nel corso della vertenza, in garanti della credibilità del percorso negoziale, anche per via della maggiore possibilità di coinvolgimento delle piattaforme digitali, in parte

---

<sup>15</sup> Sul punto cfr. A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, p. 59 ss., spec. 68-69; L. Caruso - A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.; M. Forlivesi, *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.; e Id., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *q. fascicolo*. V. anche G. Recchia, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, I, n. 1, p. 141 ss., specie con riguardo alle prime esperienze di organizzazione e negoziazione collettiva maturate in altri paesi europei quali Belgio e Svezia.

<sup>16</sup> Cfr. 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*, cit., p. 197 ss.



dimostrata in sede di negoziazione, in altra parte assunta quale esplicito impegno in sede di sottoscrizione della Carta.

Da ultimo, ma non per ultimo, è stato interessante e positivo il rapporto intrattenuto da *Riders Union Bologna* con i partner confederali, come si evince non soltanto dalla condivisione del percorso negoziale ma anche dal contenuto di alcuni importanti diritti riconosciuti nella Carta, a partire dalle forme d'individuazione di un compenso equo.

### 3. Individuale e collettivo nella “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”.

Al di là della altisonante denominazione di “*Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*”, d'ispirazione eurunitaria, che chiaramente tradisce la vocazione universalistica assunta dalla Carta di Bologna, essa si profila, tecnicamente, come un *accordo territoriale trilaterale a livello municipale*,<sup>17</sup> finalizzato a «migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori digitali operanti nel comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo al contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano»<sup>18</sup>.

La natura dell'accordo, e le sua limitata efficacia soggettiva, non ha, tuttavia, impedito di esplicitare la volontà, avvertita soprattutto dalle istituzioni cittadine, di inquadrarlo nell'ambito della regolazione multilivello, come attestano i molteplici richiami – contenuti in *Premessa* – al diritto dell'Unione, tirando un filo rosso che, non senza qualche forzatura, lega il recente Pilastro Europeo dei diritti sociali<sup>19</sup> a fonti di regolazione *hard* ancora in gestazione,

---

<sup>17</sup> In ragione della sua vocazione universalista, del suo preteso carattere esemplare, della sua potenzialità espansiva e dell'ambizione condizionante sia in senso orizzontale – per tale intendendosi la sua replicabilità in altri contesti cittadini, a partire da Modena (dove è stato richiamato in un Ordine del Giorno) e Milano (dove la Carta è stata presentata) – sia in senso verticale (a livello regionale), non sarebbe peregrino definire l'accordo non già “municipale”, bensì *municipalista*, ciò volendo sottolineare una peculiare capacità regolativa della città, che si candida a rappresentare il contesto ideale per lo sviluppo d'innovative pratiche di negoziazione, mutualismo e solidarietà, in grado di partire dal coinvolgimento diretto dei diversi attori sociali che operano in condizioni di particolare prossimità, per poi eventualmente diffondersi ad altri livelli della regolazione con metodo *bottom-up*. Spunti, in tal senso, si rinvencono in L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.

<sup>18</sup> Così art. 1, comma 1.

<sup>19</sup> V. punto 9, “*Premessa*”: «la sfida è quella di garantire che il mercato del lavoro digitale nel contesto urbano si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, in

quali la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili<sup>20</sup>, forse persino con l'ambizione di anticiparne elementi e contenuti, ancorché in declinazione locale e pattizia.

Altrettanto ambizioso si mostra, poi, l'intento di prevedere un *plafond* di diritti valevoli per «tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali», pur risultando evidente, specie con riguardo agli standard più circostanziati ed esigibili, che l'intesa sia stata negoziata a partire da esigenze e bisogni avvertiti dai cicofattorini.

Quanto alla struttura del documento, esso si compone di 12 articoli, distinti in quattro capi riguardanti: I. *Diposizioni generali*, dedicate a *Scopo oggetto e ambito di applicazione* (art. 1); II. *Diritti di informazione*, distinta in Obbligo di informazione (art. 2) e Meccanismi reputazionali (art. 3); III. *Diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali* (artt. 4-10); IV. *Sostegno dell'Amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della Carta*, contenente l'impegno del Comune di Bologna ad adottare, in primo luogo, *Misure concrete per il sostegno dei lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali* (art. 11), anche «mettendo a disposizione risorse e spazi idonei a promuovere la diffusione della *Carta* e dei suoi principi»; in secondo luogo, *Provvedimenti amministrativi per l'applicazione dei principi della Carta* (art. 12), «disincentivando i comportamenti in contrasto» con essi.

Se il secondo capo si limita a prevedere, soprattutto, condizioni di lavoro trasparenti e obblighi d'informazione preventiva sulle previsioni contrattuali – analogamente a quanto previsto per tutti i rapporti di lavoro, incluso, dopo la legge n. 81/2017, il lavoro autonomo non imprenditoriale (.....) –, sul piano dei diritti individuali, gli aspetti più rilevanti e innovativi figurano, indiscutibilmente, nel Capo III, atteso che, al pari di ogni previsione contemplata nella *Carta*, sono riconosciuti «indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro»<sup>21</sup>. Presentati come «diritti di protezione della persona» è, del resto, lineare che siano contemplati anche a beneficio del lavoratore qualificato come autonomo: così per il diritto ad un compenso orario fisso, equo e dignitoso<sup>22</sup>; per l'indennità supplementare per il lavoro

---

linea con i più recenti indirizzi dell'Unione Europea sanciti dal principio 5, “Occupazione flessibile e sicura” del Pilastro Europeo dei diritti sociali (adottato con Raccomandazione(UE) 2017/761 del 26/4/2017)».

<sup>20</sup> V. punto 12 della *Premessa*.

<sup>21</sup> Così art. 1 comma 2.

<sup>22</sup> Cfr. art. 4, comma 1.

svolto in condizioni di particolare disagio<sup>23</sup>; il principio di causalità del recesso del datore/committente<sup>24</sup>; il diritto alla tutela della salute e sicurezza<sup>25</sup>, affiancato dalla previsione di un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e malattie professionali<sup>26</sup>.

Si tratta di previsioni per nulla marginali, che mutano il proprio grado d'incidenza e rilevanza a seconda della qualificazione fornita dalle parti (*rectius*: imposta dalle piattaforme) ai rapporti che le medesime intrattengono con i lavoratori.

La regola più stringente, che accusa il proprio limite nella mancata previsione di specifiche conseguenze rimediali, concerne la disciplina del recesso del gestore di una piattaforma da un rapporto a tempo indeterminato. La legittimità del recesso, infatti, come disciplinata al comma 3, dell'art. 5<sup>27</sup>, si presenta persino più circoscritta rispetto a quella prevista per un licenziamento nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, atteso che il recesso è consentito solo in presenza di ragioni soggettive, per giusta causa e giustificato motivo soggettivo. Non è invece contemplato il recesso per ragioni oggettive, sicché sembra che le parti firmatarie abbiano supposto che alle attività mediate da una piattaforma digitale sia estranee la facoltà di imputare a «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento di esso» la risoluzione unilaterale del rapporto. Ciò, per quel che pare a chi scrive, per lo meno all'infuori dell'ipotesi di cessazione del servizio fornito dalla piattaforma su un dato territorio, che, invece, determinando il venir meno dell'interesse del creditore alla prestazione di lavoro del debitore, per certo, giustifica il recesso in base all'art. 41 Cost. integrando, indubitabilmente, serie ragioni economiche e organizzative<sup>28</sup>.

Sul piano dei rimedi al recesso privo di valida motivazione, le analogie con la disciplina dei licenziamenti suggerirebbero di applicarne anche le conseguenze in tal sede previste per le ipotesi di licenziamento sprovvisto di giusta causa o giustificato motivo, considerando il recesso della piattaforma

---

<sup>23</sup> Cfr. art. 4, comma 2

<sup>24</sup> Cfr. art. 5, comma 3

<sup>25</sup> Cfr. art. 6, commi 1 e 3

<sup>26</sup> Cfr. art. 6, comma 2

<sup>27</sup> «Il recesso della piattaforma in costanza di rapporto di lavoro deve essere motivato e comunicato in forma scritta, con congruo preavviso. Esso è possibile solo per giusta causa o per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali».

<sup>28</sup> V. Speciale, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento tra "clausole generali", principi costituzionali e giurisprudenza della Cassazione (Dismissal for economic reasons, between "general clauses", constitutional principles and Supreme Court case-law)*, in *DLRI*, 2018, p. 127 ss.

meramente annullabile, salvo valorizzare la collocazione “sistematica” di una disciplina che, stranamente, figura nell’articolo 6 il quale regola, all’unisono, *non discriminazione e recesso*, al punto da ritenere che debba, invece, optarsi per la più grave sanzione della nullità.

C’è comunque da aspettarsi che la disposizione comporti svariati problemi applicativi, il che ne avrebbe suggerito, ove mai fosse stato possibile in sede di negoziazione, una redazione meno ellittica e più accurata.

Se può risultare scontato il diritto del lavoratore digitale alla tutela della salute e sicurezza, posto che il d.lgs. n. 81/2008 già riconosce un corrispondente obbligo non soltanto in capo al datore di lavoro ma anche in capo al committente nell’ambito di un rapporto di lavoro di natura autonoma, meno scontata si mostra la previsione di un’assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie. Tale assicurazione è, da tempo, prevista dalla legge, ma solo in presenza di rapporto di lavoro subordinato o di una collaborazione coordinata e continuativa<sup>29</sup>, sicché la disposizione sembra suggerire una qualificazione del rapporto in tali termini, o, in caso contrario, quantomeno la predisposizione di un’assicurazione privata che copra il prestatore di lavoro dal rischio di infortunio o malattia, con oneri ad esclusivo carico delle piattaforme committenti.

#### **4. (segue) Il compenso orario come indicatore di un duplice interesse collettivo.**

La disciplina del compenso mostra elementi di notevole interesse, per il particolare intreccio che stabilisce non soltanto tra profili individuali e risvolti collettivi ma anche per la duplicità di interessi collettivi che, oggettivamente, evoca.

Come anticipato, il primo comma dell’art. 4, che apre il più significativo Capo III della *Carta*, riconosce al prestatore di lavoro un compenso orario 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.

---

<sup>29</sup> In base all’art. 5, d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, in base al quale «ai fini dell’assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico», mentre «il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente».

La disposizione è densa di significati poiché, ove la prestazione sia di carattere subordinato, essa ha la funzione di selezionare, analogamente a quanto avviene nella disciplina destinata ai soci di cooperativa<sup>30</sup>, il contratto collettivo nazionale idoneo a fissare il trattamento economico minimo; ovi sia di natura autonoma, essa reintroduce, in via pattizia, ciò che il legislatore aveva a suo tempo riconosciuto al lavoratore autonomo “a progetto”, il quale, ai sensi dell’art. 63, d.lgs. n. 276/03, come novellato dalla legge n. 92/2012, aveva diritto ad un compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto e, in ogni caso, non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali per il lavoratore subordinato “comparabile” al lavoratore coordinato, in termini di impegno lavorativo e professionalità.

Ma vi è di più. La previsione in discorso, fortemente voluta da *Riders Union Bologna*, e pienamente condivisa dall’Amministrazione comunale, al punto da estromettere dall’accordo una piattaforma che sarebbe stata altrimenti disposta a sottoscriverlo, è indicativa del fatto che, questa strana esperienza di sindacalismo sociale, pur protagonista della vertenza e del negoziato, non ha mai covato alcuna pretesa d’autosufficienza rispetto ai sindacati confederali.

Al contrario, specialmente sul piano salariale, i riders da essa rappresentati hanno avuto immediata consapevolezza di non essere portatori di un unico interesse collettivo interpretato da Riders Union, bensì di esprimerne due, paralleli e distinti: un primo interesse collettivo, rappresentato dalla giovane e fragile *Union Bolognese*, assai esperta delle condizioni di lavoro dei riders e dei loro bisogni; un secondo interesse collettivo, interpretato con efficacia ben maggiore dai sindacati confederali, più solidi e rappresentativi sia nel settore della logistica sia nel terziario, agito nella stipulazione (e nel rinnovo) dei Contratti collettivi nazionali di categoria, i quali – secondo la formula impiegata anche dalla Corte costituzionale in una nota e recente pronuncia<sup>31</sup> – sono, certamente, i più idonei indicati nella funzione di fissare un compenso equo e proporzionato.

---

<sup>30</sup> *Ex* art. 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142.

<sup>31</sup> La Corte costituzionale (sentenza 26 marzo 2015, n. 51, in *ADL*, 2015, 928, nota di Laforgia, *RGL*, 2015, II, 493, nota di Barbieri), si è pronunciata sull’art. 7 co. 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, conv. art. 1, co. 1, l. 28 febbraio 2008, n. 31)

cit., che aveva sollevato dubbi di compatibilità con l’art. 39, co. 2 ss., respingendo la censura di illegittimità costituzionale, poiché «la norma non attribuisce efficacia erga omnes bensì il ruolo di parametro esterno per la commisurazione della retribuzione nel rispetto dei principi di sufficienza e proporzionalità fissati dall’art. 36 Cost.».

Il riconoscimento di questa duplicità di interessi collettivi ha molto facilitato il rapporto tra RUB e Cgil, Cisl e Uil, permettendo che fosse unitariamente caldeggiata e condivisa la rivendicazione di svariati diritti collettivi in capo a *tutti* i sindacati firmatari, tra i quali sono certamente da segnalare le prerogative di organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro (art. 9), ivi compresa la previsione di 10 ore annue di assemblea retribuita sul modello di quanto previsto dall'art. 20 dello statuto per le imprese che occupino più di 15 lavoratori dipendenti nell'unità produttiva e il diritto al conflitto collettivo (art. 10), con formula ampia ed inclusiva, mutuata dalla nota pronuncia di Cassazione n. 711 del 1980<sup>32</sup> che fece cadere gli ultimi "limiti interni" al diritto di sciopero, riconoscendone legittime anche le forme anomale che si erano, frattanto, diffuse nella prassi sindacale, durante il decennio della c.d. conflittualità permanente.

Da ultimo, ma non per ultimo, giova sottolineare che, ogniqualevolta, vuoi per ragioni di opportunità negoziale, vuoi per esigenze di adattabilità ai diversi ambiti di applicazione della *Carta*, pur riconoscendo la sussistenza di un diritto, essa non ne precisi i contorni o la misura, si fa rinvio ad una futura negoziazione tra le parti firmatarie, introducendo espliciti obblighi a trattare in capo alle piattaforme.

Ciò avviene talvolta in via diretta, talaltra in via indiretta ma non meno chiara: si trova un esempio del primo tipo in ordine alle maggiorazioni da riconoscere per il lavoro svolto in condizioni particolari, come il lavoro notturno, il lavoro svolto durante le festività ovvero reso in condizioni meteorologiche sfavorevoli, atteso che l'art. 4, comma 2 puntualizza che tali indennità saranno riconosciute *nella misura e nei modi concordati* dalle parti firmatarie; un esempio del secondo tipo si rinviene nel Capo I, ove, prescrivendo alle piattaforme svariati obblighi di informazione sulle condizioni generali del contratto, nell'elenco contenuto al secondo comma dell'art. 2 si prevede che l'informazione debba riguardare anche «l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, proporzionato al tempo di disponibilità fornito dal lavoratore nella misura e nei modi concordati tra le parti firmatarie» (lett. J).

---

<sup>32</sup> Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, *GC*, 1980, I, p. 1088, secondo la quale con la dizione "sciopero" va intesa un'astensione collettiva dal lavoro, disposta da una pluralità di lavoratori, per il raggiungimento di un fine comune.

## 5. Una disciplina nazionale del lavoro digitale: quale tipo di regolazione è adeguato?

È difficile negare che la *Carta* di Bologna prediliga fortemente un'ottica rimediale, riconoscendo uno standard di diritti minimi inderogabili a prescindere dalla qualificazione autonoma o subordinata dei rapporti che rientrano nel suo ambito d'applicazione<sup>33</sup>.

Tale impostazione è stata, però, necessitata. Formalmente, la parte pubblica ha costantemente esibito una volontà in tal senso, affiancandola ad una pretesa carenza di competenza regolativa in fatto di qualificazione dei rapporti di lavoro, senza trovare alcuna espressa smentita presso i propri interlocutori sindacali. Nei fatti, non è questa la ragione della scelta operata dalle parti contraenti: da un lato, in astratto, la carenza di competenza normativa in capo ad un ente locale riguarderebbe molteplici aspetti su cui, pure, la *Carta* interviene, afferendo, la disciplina dei rapporti di lavoro, all'*ordinamento civile* riservato dall'art. 117 Cost. alla esclusiva competenza statale; dall'altro lato, in concreto, il Comune ha svolto, innanzitutto, il ruolo di facilitatore e garante di un tavolo negoziale tra sindacati e piattaforme finalizzato alla conclusione di un'intesa territoriale, assumendo impegni propri solo in ordine alla promozione della *Carta* nonché, ove possibile, all'adozione di strategie incentivanti rispetto all'ampliamento della platea dei sottoscrittori.

La vera ragione per la quale la *Carta* glissa sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, per lo meno se si guarda ai concreti soggetti del negoziato, è un'altra: metterne in dubbio la natura giuridicamente autonoma dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio avrebbe comportato l'impossibilità di pervenire ad ogni ipotesi di accordo, in ragione dell'assoluta indisponibilità delle piattaforme a convenire su una diversa qualificazione. Ciò non significa che i *riders* non abbiano, sin dal principio e in ogni sede, largamente insistito sulla necessità di una più adeguata qualificazione dei propri rapporti contrattuali, ritenendosi vittima della ennesima fuga dal diritto del lavoro, praticata – come avvenuto, nel tempo, negli ambiti più svariati – attraverso il ricorso a rapporti appositamente formalizzati in modo tale da sfuggire alle regole del lavoro protetto.

---

<sup>33</sup> Biasi M. (2018a), *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* a cura di G. Zilio Grandi, M. Biasi, Wolters-Kluwer/Cedam, Milano, p .67.

Il tema è stato, altresì, presente nei rapporti, non sempre agevoli, intrattenuti tra le giovani esperienze sindacali delle diverse città, atteso che, mentre si negoziava la Carta di Bologna, a Torino una vertenza legale destinataria di molte attenzioni da parte dalla stampa e dal mondo sindacale, non meno che dalla dottrina giuslavoristica, dava, in primo grado, esito negativo, venendo respinto il ricorso promosso da sei ciclofattirini di Foodora che avevano rivendicato, in giudizio, la natura subordinata dei propri rapporti.

Non è certo questo il luogo per affrontare i contenuti di una controversa pronuncia che già annovera molti e autorevoli commentatori, se non per dire che, a latere di quella decisione, tutti i sindacati bolognesi impegnati nella trattativa, nessuno escluso, hanno condotto il negoziato evitando in ogni modo il rischio di compromettere plausibili vertenze giudiziarie, presenti e future, orientate a contestare la qualificazione dei rapporti dei lavoratori digitali preferita dalle piattaforme.

Nella specie, tra tutte le possibili – ed auspicabili – proiezioni della Carta, non si è mai contemplato, almeno nelle intenzioni dei sindacati bolognesi che ne sono stati firmatari, la possibilità che essa divenisse il modello di un futuro contratto collettivo nazionale dei riders, poiché ciò avrebbe potuto pregiudicare una domanda giudiziaria che non è mai stata scartata: si allude, in dettaglio, alla richiesta di riconoscimento dei rapporti di lavoro organizzati tramite piattaforme digitali alla stregua di collaborazioni etero-organizzate, secondo la norma di disciplina, dettata dall'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015, la quale, senza modificare la nozione di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), si limita ad equipararvi, *quod effectum*, le collaborazioni esclusivamente personali, che siano “*organizzate dal committente anche con riguardo al luogo ed al tempo di lavoro*”.

Alla estensione “in blocco” della disciplina posta a presidio del lavoro subordinato, istituita dal primo comma dell'art. 2, si sottraggono, infatti, una serie di ipotesi elencate nel suo secondo comma, ove figurano, innanzitutto, le collaborazioni per le quali un CCNL preveda “*discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*”, come avviene, già da tempo, per i collaboratori dei call center in modalità out-bound, e come sarebbe potuto avvenire per i riders ove l'incontro del 2 luglio tenutosi presso il Ministero del lavoro tra piattaforme di food-delivery e sindacati avesse avuto l'esito da qualcuno auspicato.

Al contrario, il livello di contrattazione territoriale ha il pregio di non compromettere alcuna azione individuale finalizzata all'accertamento della



sussistenza di una collaborazione organizzata, veste la quale, *ictu oculi*, pare – almeno a chi scrive – la più calzante e realistica, almeno nel caso dei ciclofattorini del food-delivery.

Ben più opportuno sarebbe, tuttavia, varare una legislazione nazionale che desse seguito all'impostazione prescelta nella bozza di decreto filtrato dal ministero del lavoro attorno poco dopo la metà di giugno 2018, laddove il Governo profilava la possibilità di avviare una riforma di ampio respiro, finalizzata ad aggiornare, con norma d'interpretazione autentica, la fattispecie fondamentale del diritto del lavoro, ossia la nozione di lavoratore subordinato, facendovi espressamente rientrare le prestazioni di lavoro organizzate tramite piattaforme digitali ed algoritmi.

Il testo del decreto aveva il pregio di non limitarsi alla regolazione di un segmento del lavoro digitale assunto agli onori della cronaca a seguito delle vicende di Torino e Bologna, ma coltivava l'ambizione di ridefinire ed aggiornare la nozione di subordinazione sulla scorta di un insegnamento tanto antico quanto adeguato alle metamorfosi del lavoro da tempo in corso nel panorama produttivo: riprendendo la nozione di doppia alienità, elaborata da Luigi Mengoni nel 1971<sup>34</sup> e riproposta, in veste di giudice delle leggi, in una nota pronuncia della Corte costituzionale<sup>35</sup>, era intenzione del legislatore emancipare il lavoro protetto dal regime di eterodirezione della prestazione lavorativa fissato all'art. 2094 del codice civile, per ampliarne le fattezze in modo da ricomprendervi le molte forme del lavoro per conto altrui, di cui l'attività svolta dai riders che operano a beneficio delle piattaforme digitali non è che un singolo esempio.

Se così fosse, del resto, avrebbe un senso ed un seguito lo slogan che è risuonato nell'incontro ospitato al Ministero del lavoro, tra sindacati e piattaforme, nella giornata di lunedì 2 luglio 2018, quando i *riders* delle più importanti città italiane del *food-delivery* hanno caldeggiato l'iniziativa del legislatore, giustamente dicendo: *non per noi, ma per tutti*.

---

<sup>34</sup> L. Mengoni, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971, p. 42, ove l'autore individua il nucleo duro della subordinazione nella nozione di *doppia alienità*: della organizzazione nel cui ambito la prestazione si iscrive, e del risultato del lavoro, di cui il creditore è immediatamente legittimato ad appropriarsi. V., ancor prima, con maggior enfasi sul profilo della *proprietà* dell'organizzazione, U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967, p. 192 s. nonché, poco dopo, L. Mariucci, *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli, 1979, p. 84, nt. 136. In tempi più recenti, cfr. M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2011, p. 40 ss.

<sup>35</sup> C. cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in *DL*, 1996, p. 616 ss.

## Bibliografia

- Baratta L., “Alza la bicicletta al cielo!”: i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano, 2017, linkiesta.it 14 luglio 2017, testo reperibile al sito: <http://www.linkiesta.it/it/article/2017/07/14/alza-la-bicicletta-al-cielo-i-fattorini-di-deliverooscioperano-a-mila/34916/>.
- Biasi M. *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi, M. Biasi, Wolters-Kluwer/Cedam, 2018, p. 67 ss.
- Bologna S., *Dalla fabbrica al container: intervista a Sergio Bologna*, visibile all'indirizzo: <https://www.infoaut.org/approfondimenti/dalla-fabbrica-al-container-intervista-a-sergio-bologna>.
- Caruso L., Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, p. 183 ss.
- Cavallini G., *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, tenutosi presso l'Università degli Studi di Brescia il 12 e 13 ottobre 2017, in corso di pubblicazione.
- Cherry M. A., *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 577 ss.
- Croce E., Perri G., *Il turismo enogastronomico. Progettare, gestire, vivere l'integrazione tra cibo, viaggio e territorio*, Franco Angeli, 2008.
- Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, *q. riv.*, 2015, vol. I, p. 87 ss.
- De Stefano V., *The rise of the “just-in-time workforce: on demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 471 ss.
- Donini A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforme digitale*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 93 ss.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 179 ss.
- Forlivesi M., *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, p. 39 ss.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *q. fascicolo*.
- Formenti C., *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Egea, 2011.
- Gallino L., *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, 2003.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *QRGL*, 2017, 2, p. 59 ss.
- Mariucci L., *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli, 1973.
- Mengoni L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971.
- Nuraghi S., Stringa P., *Cultura e territorio. Beni e attività culturali, valorizzazione e indotto in prospettiva europea*, Franco Angeli, 2008.
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, *RGL*, 2017, I, p. 195 ss.
- Prassl J., Risak M., *Uber, task rabbit and co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork*, *Comparative labor law & policy Journal*, 2016, 37, 3, p. 619 ss.

- Recchia G., *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, n. 1, p. 141 ss.
- Roccella M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2011, p. 40 ss.
- Romagnoli U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967.
- Rossa P., *Bologna city of food, quando il cibo diventa sinonimo d'identità*, Il Fatto Quotidiano, 27 marzo 2014.
- 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.
- Speciale V., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento tra "clausole generali", principi costituzionali e giurisprudenza della Cassazione (Dismissal for economic reasons, between "general clauses", constitutional principles and Supreme Court case-law)*, DLRI, 2018, p. 127 ss.
- Tullini P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, *Economia e società regionale*, 2018, 1, p. 36 ss.;
- Tullini P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.
- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, RGL, 2016, I, 4, p. 748 ss.
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, *q. riv.*, 2015, vol. I, 1, p. 1 ss.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" – n. 336/2017.
- Zoppoli L., *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, RGL, 2015, n. 1, I, p. 29 ss.