

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista Professionalità Studi assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista Professionalità Studi assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

SOMMARIO - n. 1/2021

Editoriale

MICHELE TIRABOSCHI, <i>La figura dei rider tra regole e contenuti professionali</i>	1
---	---

Ricerche: *Rider. Quale lavoro?*

LOREDANA ZAPPALÀ, <i>Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?</i>	4
LUGI DI CATALDO, <i>Il mercato del food delivery nella città di Catania. Un caso di studio interdisciplinare: dalla composizione della categoria al rapporto di lavoro.</i>	36
GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>Il nodo (giuridico) del sistema di determinazione del compenso nell'accordo Assodelivery-UGL Rider</i>	166
CLAIRE MARZO, <i>Crisi sanitaria e lavoratori su piattaforma: un confronto tra Francia e Regno Unito</i>	175
NANCY SIRVENT HERNÁNDEZ, <i>Actividad de plataformas y Derecho del Trabajo: avances y asignaturas pendientes</i>	204

Ricerche **Rider. Quale lavoro?**

Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?

*Loredana Zappalà**

Sommario: **1.** L’agenda europea sulla economia collaborativa e il pragmatismo del Pilastro sociale. – **2.** Principi trasversali di derivazione eurolavorista e tutela delle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nelle piattaforme. – **3.** La strategia europea di controllo sulla gestione algoritmica del lavoro e sul trattamento dei dati. – **4.** Dall’agenda per le “transizioni giuste” alla proposta di risoluzione del Parlamento europeo sulle nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale. – **5.** Prove di dialogo sociale: l’avvio della consultazione della Commissione UE sul lavoro tramite piattaforme. Verso una direttiva europea? – **5.1.** Dalla prospettiva delle tutele “universali” alla presunzione confutabile di “subordinazione tecnologica/informativa”. – **6.** Quali prospettive per la *flexicurity* nell’era digitale?

1. L’agenda sulla economia collaborativa e il pragmatismo del Pilastro sociale

Il tema dei lavoratori delle piattaforme ha suscitato un ampio interesse nel dibattito italiano che, soprattutto per opera della giurisprudenza, rincorsa dal legislatore, sta progressivamente intervenendo ad affrontare alcuni degli snodi più problematici connessi all’utilizzo del cosiddetto lavoro “alla spina” ⁽¹⁾. Il dibattito sul punto, tuttavia, quale punta dell’iceberg di un più complesso mondo che cambia travolto dalla quarta rivoluzione digitale, travalica i confini nazionali per interessare, già

* *Professore associato di diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Catania.*

⁽¹⁾ Il dibattito italiano è troppo ampio per essere in questa sede anche solo riepilogato, per alcuni riferimenti essenziali v. A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *LLI*, 2015, n. 1, 50 ss.; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *LLI*, 2015, n. 1, 86 ss.; P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non standard*, in *LLI*, 2016, n. 2, 1 ss.; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?* WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 336/2017.

da qualche anno, le istituzioni e le parti sociali europee che sembrano in procinto di, o comunque stanno provando a, varare una regolamentazione, non si sa ancora quanto *soft* o *hard*, in materia.

Nella consapevolezza delle nuove opportunità e dei rischi sottesi alla economia collaborativa, l'agenda UE – nel 2016 ⁽²⁾ – ha preso atto della necessità di rispondere alle preoccupazioni circa l'incertezza sui diritti e sugli obblighi di coloro che interagiscono attraverso “piattaforme di collaborazione”. Si tratta, come è ormai noto, di un universo, per un verso caratterizzato da una comune prassi di disintermediazione, per altro verso al suo interno profondamente diversificato, cui sono riconducibili sia le piattaforme che forniscono la consegna di pasti a domicilio come Foodora o Deliveroo, sia i sistemi di trasporto come Uber, sia i servizi per la casa come TaskRabbit o i servizi intellettuali come Amazon Mechanical Turk e Crowdfunder; tutte piattaforme che hanno la flessibilità di connettere in modo immediato clienti e prestatori di servizi caratterizzati da tassi di complessità più o meno elevata. Da mini-operazioni, parcellizzate e particolarmente ripetitive a servizi tradizionalmente come trasporti o pulizie offerti e gestiti tramite le app ⁽³⁾. A fronte di tale fenomeno così complesso, a partire dal documento sulla economia collaborativa di cui si è detto, la Commissione UE ha – per la prima volta – affrontato il tema delle piattaforme anche dal punto di vista

⁽²⁾ COM(2016)356 def. del 2.6.2016, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*.

⁽³⁾ V. DE STEFANO, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, Geneve, ILO, 2016 (ILO Working paper - Conditions of Work and Employment Series, 71). Per una disamina sui diversi tipi di piattaforme v. pure D. GUARASCIO, S. SACCHI, *Le piattaforme digitali in Italia, un'analisi della dinamica economica e occupazionale*, INAPP Policy Brief, 2018, n. 8, 4; EUROFOUND, *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, 2018; nonché EUROFOUND, *Digital age. Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*, Luxembourg, 2020; V. DE STEFANO, A. ALOISI, *European legal framework for “digital labour platforms”*, Eurofound, 2018; A. MCAFFE, E. BRYNJOLFSSON, *Machine, platform, crowd*, New York, 2017; J. PRASSL, *Human as a service*, Oxford, 2018; J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *CLLPJ*, 2016, vol. 37, n. 3, 619 ss.; I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHET, *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, Etui, Working Paper 2019.10; V. DE STEFANO, I. DURRI, C. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021.

dei riflessi lavoristici ⁽⁴⁾, evidenziano come la *sharing economy* generi nuove opportunità d'impiego, ulteriori ricavi oltre a quelli generati dai rapporti di lavoro lineari tradizionali, consentendo agli individui di lavorare con modalità flessibili, ma soprattutto di essere economicamente attivi in situazioni in cui forme più tradizionali di occupazione non siano disponibili o adatte alle loro esigenze; allo stesso tempo, si è riconosciuto come tali forme di collaborazione generino una forte incertezza in merito ai diritti applicabili e al grado di protezione sociale, basandosi spesso su singole attività svolte *ad hoc*, piuttosto che su prestazioni effettuate regolarmente in un ambiente e con una tempistica predefiniti. Si tratta di modalità che travolgono i confini tra lavoro autonomo e lavoro subordinato ⁽⁵⁾ e che, dunque, hanno aperto la strada al dibattito sull'adeguatezza delle normative nazionali sul lavoro alla luce delle diverse esigenze di protezione dei lavoratori nel mondo digitale e del carattere innovativo dei modelli imprenditoriali collaborativi.

Il dibattito avviato – anche grazie alle forti sollecitazioni provenienti dal sindacato europeo ⁽⁶⁾ – ha portato, di lì a breve, all'adozione della Risoluzione del Parlamento UE del 2017 ⁽⁷⁾ che ha fortemente evidenziato la necessità di un intervento regolativo della Commissione euro-

⁽⁴⁾ In alcuni documenti precedenti, infatti, il tema delle piattaforme era stato affrontato solo in una prospettiva generale, nell'ottica di un rafforzamento della capacità delle piattaforme on line di competere a livello globale, ma anche di un chiarimento delle responsabilità degli intermediari; v. COM(2016) 288 def. del 25.5.2016, *Piattaforme online e sfide e opportunità per il mercato unico digitale per l'Europa*, nonché il Progetto di Relazione del Parlamento europeo sulle piattaforme online e il mercato unico digitale (2016/2276(INI), del 28.2.2017.

⁽⁵⁾ Sul punto cfr. A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021, cui si rinvia anche per la ricostruzione di un dibattito molto ampio e qui non riepilogabile.

⁽⁶⁾ V. ETUC resolution on digitalisation: 'towards fair digital work', adottata dal Comitato esecutivo l'8-9.6.2016, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WeYb77jg18E>, con la quale la CES ha invocato «an EU framework on crowdworking to prevent the undermining or circumventing of minimum pay rates, working time regulation, social security, pension schemes, taxation, etc., to ensure that national and European regulations and legislation effectively apply to digital crowdworkers in online environments and to ensure the rights of digital workers in online environments; establishing fair rules, ensuring minimum remunerations are paid, giving access to social security; to protect intellectual property rights».

⁽⁷⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 15.6.2017 su *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*.

pea e degli Stati membri, nei rispettivi ambiti di competenza, finalizzato a garantire condizioni di lavoro eque e una protezione sociale e giuridica adeguata a tutti i lavoratori della economia collaborativa, a prescindere dal loro *status*; ciò nella consapevolezza di come l'economia collaborativa causerà anche delle "perturbazioni" che renderanno necessarie misure di assorbimento per taluni settori, nonché azioni di sostegno alla formazione e al ricollocamento dei lavoratori interessati. Allo stesso tempo, la Risoluzione citata ha evidenziato la novità di alcune questioni connesse al rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme collaborative, come la necessità di garantire la possibilità di beneficiare della portabilità delle valutazioni e delle recensioni, che rappresentano il loro "valore" nel mercato digitale, e dunque la trasferibilità e la cumulabilità delle valutazioni e recensioni medesime tra le diverse piattaforme; come anche la necessità di meccanismi di controllo su eventuali prassi di valutazioni *online* che mascherino pratiche sleali e arbitrarie che possono incidere sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori e/o sulla loro capacità di ottenere posti di lavoro; nonché l'opportunità di assicurare che i meccanismi di valutazione e di recensione siano elaborati in modo trasparente e con una adeguata informativa ai lavoratori interessati sui criteri generali utilizzati per elaborare tali meccanismi.

Accanto alla prospettiva "verticale" di regolazione, proposta dal Parlamento europeo, si colloca la diversa prospettiva di intervento "trasversale" del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, adottato dal Parlamento Europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 a Göteborg, in Svezia ⁽⁸⁾. Il Pilastro, complessivamente, prende atto delle

⁽⁸⁾ Sul Pilastro v. F. HENDRICKX, *European Labour Law and the Millennium Shift: From Post to (Social) Pillar*, in F. HENDRICKX, V. DE STEFANO (eds.), *Game Changers in Labour Law*, in *BCLR*, 2018, 49 ss.; C. KILPATRIK, *Social Europe via EMU: Sovereign Debt, the European Semester and the European Pillar of Social Rights*, in *DLRI*, 2018, n. 160, 737 ss.; R. ROGOWSKI, *The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their Impact on Labour Law Reform in the European Union*, in *IJCLLIR*, 2019, n. 3, 283 ss.; S. GARBEN, *The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance*, in *CYELS*, 2019, 101 ss.; K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals*, Etui, 2016, report 139; M. BELL, *The Principle of Equal Treatment and the European Pillar of Social Rights*, in *DLRI*, 2018, n. 160, 783 ss.; K. A. POLOMARKAKIS, *The European Pillar of Social Right and the Quest for EU Social Sustainability*, in *SLS*, 2020, n. 20, 183 ss.; S. GIUBBONI, *L'insostenibile leggerezza del pilastro europeo di diritti sociali*, in *PD*, 2018, n. 4, 557 ss.; G. BRONZINI (a cura

nuove sfide derivanti anche dalla rivoluzione digitale e dal mutamento dell'organizzazione del lavoro e, proprio nell'ottica di aggiungere nuovi principi per affrontare le sfide derivanti dai cambiamenti sociali, tecnologici ed economici, si rivolge a «tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione». Si è già ampiamente scritto come le istituzioni europee, con l'adozione del Pilastro, abbiano inteso assumere un atteggiamento pragmatico e di riformismo concreto ⁽⁹⁾ che, tuttavia, in una logica di piccoli passi, si è posto l'obiettivo di un rafforzamento dei diritti sociali dei lavoratori *sans phrase*. Nel «cono d'ombra» ⁽¹⁰⁾ del Pilastro sociale europeo, di fatto, sembrano infatti essersi delineate diverse strategie regolative del lavoro nelle piattaforme ⁽¹¹⁾, non necessariamente alternative, ma anche complementari, veicolabili attraverso i formanti della legge, della contrattazione collettiva, come pure – in una prospettiva rimediabile ⁽¹²⁾ – della giurisprudenza: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; istruzione, formazione e apprendimento permanente finalizzato a gestire con successo le transizioni; un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro; il diritto a un reddito dignitoso “a prescindere”; informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento; adeguate modalità di coinvolgimento dei lavoratori; equilibrio tra attività professionale e vita familiare; protezione sociale, ecc. Sebbene sia evidente che il Pilastro sociale, documento solenne avente valore di *soft law*, non sembri dare indicazioni chiare ed esplicite, anche in ragione della sua struttura per punti e

di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Fondazione Basso, 2018; S. GIUBBONI, *Apunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali*, in *QC*, 2017, n. 4, 953 ss.; F. DURANTE, *Lavoro e welfare: il sindacato e il Pilastro europeo dei diritti sociali*, in *RPS*, 2017, 165 ss.

⁽⁹⁾ B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *DRI*, 2019, n. 4, 1005 ss.; S. SCIARRA, *Solidarity and Conflict*, Cambridge University Press, 2018.

⁽¹⁰⁾ B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, cit., 1025 ss.

⁽¹¹⁾ P. SCHOUKENS, A. BARRIO, S. MONTEBOVI, *The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers?*, in *EJSS*, 2018, n. 3, 219 ss.

⁽¹²⁾ T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavoratori della Gig economy*, in *LD*, 2017, 367 ss.

non di documento analitico, sembra comunque da condividere la prospettiva di quanti hanno sostenuto come, proprio in ragione delle profonde trasformazioni indotte dal lavoro tramite piattaforma, sia possibile pensare che la realtà sociale attuale presenti condizioni fortemente favorevoli alla creazione di un nocciolo duro di diritti in grado di tutelare proprio i lavoratori più fragili, quali quelli che operano tramite piattaforme⁽¹³⁾, e che più di altri per la novità degli aspetti di “rischio” cui sono esposti necessitano di essere tutelati più con prescrizioni adattabili, che con disposizioni inderogabili *tout court*⁽¹⁴⁾.

2. Principi trasversali di derivazione eurounitaria e tutela delle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nelle piattaforme

Com'era auspicabile in una prospettiva euottimista retrò, il Pilastro sociale europeo sembra avere prodotto “frutti” regolativi forse insperati e forse ancora in fase di germinazione. A distanza di poche settimane dal vertice di Göteborg, la Commissione europea ha, infatti, subito presentato una proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea⁽¹⁵⁾, con il preciso obiettivo di adeguare la direttiva 91/533/CEE ai cambiamenti del mercato del lavoro, derivanti anche dai processi di digitalizzazione. Tale iniziativa è stata presentata come una delle azioni chiave della Commissione per dare segui-

⁽¹³⁾ B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, cit., 1026 ss. Sul punto v. pure G. BRONZINI, *L'enforcement della Carta di Nizza e l'attuazione dell'European social pillar*, in *QRS*, 2019, 97 ss., il quale correttamente evidenzia il Pilastro renda «chiari e ricondotti a una trama unitaria tutti i principi di regolazione sociale che dovrebbe seguiti» e, allo stesso tempo, affronti anche una «nuova sfida del garantismo in questo settore e cioè come realizzare una protezione di base per coloro che operano attraverso la rete, ad esempio nella cosiddetta *sharing economy*, che difficilmente possono essere riconosciuti come dipendenti e alcune volte neppure come autonomi, soprattutto quando le prestazioni consistono in uno scambio circolare di servizi tra consumatori e utenti».

⁽¹⁴⁾ Sul punto si rinvia a B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro “tridimensionale”*: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, 2021, nonché WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 439/2021.

⁽¹⁵⁾ COM(2017) 797 def. del 21.12.2017, *Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*.

to al pilastro europeo dei diritti sociali; pilastro che – secondo la Commissione – «funge da bussola per la rinnovata convergenza verso l'alto degli standard sociali nel contesto delle mutevoli realtà del mondo del lavoro». Che la regolamentazione proposta potesse avere un impatto anche sui lavoratori delle piattaforme – considerate delle vere e proprie “*black box of intermediation*”⁽¹⁶⁾ – emerge chiaramente dallo studio sulla valutazione d'impatto⁽¹⁷⁾; tale documento, infatti, ha evidenziato i profili problematici dell'applicabilità della direttiva ai *platform/crowd workers* rilevando, da una parte, la mancanza di una regolamentazione uniforme nei diversi paesi membri, dall'altra, la stessa mancanza di uno *status* legale comparabile; sul punto, lo studio si è limitato, tuttavia, a concludere – laconicamente – che «the position of platform workers across the EU is quite uncertain as almost half of the MS indicated that the right of a platform worker to receive a written statement is mostly dependent on an individual situation»⁽¹⁸⁾.

La proposta, come è noto, è stata adottata con la direttiva 2019/1152 sulla trasparenza e sulla prevedibilità delle condizioni di lavoro⁽¹⁹⁾ che espressamente si colloca nella strategia di attuazione del Pilastro sociale⁽²⁰⁾ e che, appunto, nell'ottica di allargare la protezione dei lavoratori esclusi dalla precedente direttiva del 1993, stabilisce che i principi relativi alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili siano applicabili – tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia – a una vasta platea di lavoratori⁽²¹⁾ cui dovrebbe essere garantito il diritto ad ottene-

⁽¹⁶⁾ Z. KILHOFFER *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, VT/2018/032 Final Report 13 March 2020 CEPS, EFTHEIA, and HIVA-KU Leuven, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

⁽¹⁷⁾ PPMi, Centre for Strategy & Evaluation Services, *Study to Support Impact Assessment on the Review of the written statement directive*, Final Report, 19.12.2017.

⁽¹⁸⁾ V. la disamina a pagina 27 ss., nonché 266 ss.

⁽¹⁹⁾ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Su tale direttiva v. B. BENDNAROWICZ, *Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, in *ILJ*, 2019, n. 4, 604 ss.

⁽²⁰⁾ In tal senso v. pure S. SCIARRA, *How Social Will Social Europe Be in the 2020s?* in *GLJ*, n. 21, 85 ss.

⁽²¹⁾ V. considerando n. 8, ove si precisa che «i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri», così come il

re una corretta informazione sulle condizioni di lavoro. Preso atto della “inadeguatezza” della precedente regolamentazione a governare i profondi cambiamenti dei mercati del lavoro a seguito dei processi di digitalizzazione, e nella consapevolezza che alcune nuove forme di lavoro si distanziano notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati, l’UE ha, infatti, avvertito l’esigenza di garantire ai lavoratori, anche a quelli che operano nelle piattaforme e ai “falsi autonomi”, il diritto di essere «pienamente e tempestivamente informati per iscritto» sulle condizioni di lavoro. Si tratta di una previsione importante che, tuttavia, non ha mancato di suscitare critiche in quanti hanno ritenuto che, così formulata, la stessa si presti a garantire un ombrello di tutele solo a una fetta dei lavoratori delle piattaforme, in quanto «in punto di identificazione del proprio campo di applicazione soggettivo, la Direttiva ripropone la classica visione della subordinazione (*rectius*, della “condizione di lavoratore”) nella sua accezione rilevante ai fini della libera circolazione dei lavoratori» (...); ciò, si è ritenuto, è «come dire che, anche di fronte a fattispecie “atipiche” e di incerta qualificazione come il lavoro tramite piattaforme digitali, ma comunque bisognose di tutela, la scelta del legislatore sovranazionale è caduta sulla riproposizione del paradigma basato sulla “grande dicotomia”, secondo il quale le tutele seguono la qualificazione in termini di subordinazione, intesa quest’ultima – secondo i criteri elaborati dalla Corte di Lussemburgo sin dal celebre caso *Lawrie-Blum* – come attività di valore economico resa in favore e sotto la direzione di un altro soggetto, vale a dire, ancora una volta, in riferimento alla sussistenza dell’etero-direzione»⁽²²⁾. Sembrano restare fuori da questa definizione, e quindi – di fatto – privi di tutela, i lavoratori autonomi e il lavoro economicamente dipendente, che pur rappresentando un’ampia fetta del mondo delle piattaforme, si confermerebbe il lavoro più vulnerabile e meno protetto, anche in ambito eurounitario⁽²³⁾.

“falso lavoro autonomo”. V. pure il documento illustrativo presentato dalla Commissione il 9.4.2019, *Towards transparent and predictable working conditions #Social-Rights*, il quale espressamente richiama i «Workers in atypical or new forms of work are, for instance: Platform workers, such as on-demand drivers or couriers».

⁽²²⁾ In tal senso, A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., 62 ss.,

⁽²³⁾ Z. KILHOFFER *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, cit., 21 ss., ove si rileva come «The most vulnerable forms of self-

Per i lavoratori “comunque subordinati”, con la direttiva citata si è invece introdotto un vero e proprio principio trasversale ⁽²⁴⁾ di trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro (programmazione e organizzazione del lavoro, fasce orarie, retribuzione, ma anche il diritto di impiego in parallelo presso altri datori, il diritto alla «prevedibilità minima del lavoro» e il diritto di rifiutare la prestazione nel caso in cui questa manchi, l’obbligo di formazione, ecc.) che potrebbe avere effetti dirimpenti sui lavoratori delle piattaforme, le cui condizioni di lavoro governate da algoritmi spesso non hanno alcuna caratteristica né di trasparenza, né tanto meno di prevedibilità ⁽²⁵⁾. Da questo punto di vista, infatti, la direttiva si presta ad ampi margini di adattamento alle situazioni “atipiche” che coinvolgono i lavoratori delle piattaforme²⁶, prevedendo sia modalità di informazione nel caso in cui l’organizzazione del lavoro non sia interamente o in gran parte prevedibile ⁽²⁷⁾; sia meccani-

employment, non-standard work and indeed all forms of work share many significant challenges with platform work. Policymakers should be aware of these commonalities and consider broader approaches rather than specific measures. Employment status remains a core issue when addressing working conditions and social protection challenges for platform workers at national and EU levels. Most platform workers are self-employed, which excludes them from the personal scope of much labour and social legislation at national and EU levels. In the types of platform work that are more prone to bogus self-employment, determining specific platform workers’ employment status is frequently challenging; case law moves very slowly on this issue and has not offered much clarity. Policymakers may therefore consider actions that make it easier to identify and reclassify bogus self-employed platform workers, and clarify which platform practices are incompatible with self-employment»; v. anche 134 ss. Resta da valutare se e come i lavoratori totalmente autonomi possano eventualmente ottenere informazioni trasparenti tramite le previsioni del Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online.

⁽²⁴⁾ Sul punto si rinvia a B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro “tridimensionale”*, cit.

⁽²⁵⁾ Per una analisi più dettagliata delle ricadute della direttiva sui lavoratori delle piattaforme v. A. ALOISI, *Platform Work in the EU: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, novembre 2020, <https://www.researchgate.net/publication/340548183>.

²⁶ In tal senso v. pure Z. KILHOFFER *et al*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, cit., 71.

⁽²⁷⁾ Art. 4, par. 2, lett. m), ove si prevede «che se l’organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro informa il lavoratore riguardo: i) al principio che la programmazione del lavoro è variabile, all’ammontare delle ore retribuite garantite e alla retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta a dette ore

smi di informazione “diffusi” e conoscibili dalla “folla” tramite pubblicazione sul sito web nazionale ufficiale ⁽²⁸⁾; sia garanzie sulla possibilità di impiego in parallelo ⁽²⁹⁾ che, per i lavoratori delle piattaforme, aprirebbe la strada – oggi non regolamentata con modalità trasparenti dalle varie piattaforme – alla possibilità di instaurazione di rapporti in pluricommitenza; sia il diritto di rifiutare la prestazione nel caso venga meno il presupposto prima citato della «prevedibilità minima del lavoro» ⁽³⁰⁾ che, come è presumibile, potrebbe (e dovrebbe) “neutralizzare” i meccanismi di *rating reputazionale*, che – soprattutto per i *rider* – attribuiscono un punteggio di eccellenza a ciascun lavoratore in correlazione alle scelte di questo sul “quando” lavorare e sul “se” svolgere le prestazioni; sia le limitazioni sulla possibilità del datore di lavoro di annullare un incarico di lavoro senza compensazione per il lavoratore ⁽³¹⁾, che potrebbero incidere significativamente sulla prassi, spesso al momento arbitraria o comunque non trasparente, della revoca dei turni senza una adeguata motivazione (probabilmente in funzione sanzionatoria derivante dal *rating*) e senza preavviso; sia, infine, il divieto di licenziamento o di misura equivalente (quale potrebbe essere la disconnessione dalla piattaforma) in tutti i casi in cui il lavoratore eserciti i diritti di informazioni trasparenti e prevedibili previsti dalla direttiva ⁽³²⁾. Si tratta, comunque, di una regolamentazione che, per la parte applicabile ai lavoratori delle piattaforme, resta minimale. Alcune condizioni o dimensioni di lavoro particolarmente rilevanti per il lavoro su piattaforma non sono state incluse nell'elenco degli aspetti essenziali del rapporto di lavoro che il datore di lavoro è tenuto a fornire per iscritto, comprese le informazioni su: esistenza di attività o ambiente potenzialmente dannosi; l'utilizzo di attrezzature, mezzi e strumenti necessari per lo svolgimento degli incarichi di lavoro; la tutela in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali; la raccolta ed il trattamento dei dati personali e dei dati relativi alla prestazione lavorativa; l'uso di

garantite; ii) alle ore e ai giorni di riferimento nei quali può essere imposto al lavoratore di lavorare; iii) al periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio di un incarico e, se del caso, il termine per l'annullamento di cui all'articolo 10, paragrafo 3».

⁽²⁸⁾ Art. 5, par. 2.

⁽²⁹⁾ Art. 9.

⁽³⁰⁾ Art. 10, par. 2.

⁽³¹⁾ Art. 10, par. 3.

⁽³²⁾ Art. 18.

meccanismi di sorveglianza elettronica; i meccanismi di valutazione e *rating*; la possibilità di contestare decisioni aziendali automatizzate che influiscono sul lavoro del lavoratore della piattaforma; le condizioni che disciplinano la risoluzione o la sospensione del contratto; meccanismi (interni e/o esterni) per la gestione dei reclami, la mediazione o la risoluzione delle controversie; procedure di preavviso in caso di sospensione o cessazione, ecc. ⁽³³⁾. Si tratta di tutta una serie di informazioni non comprese negli obblighi di trasparenza, che – soprattutto per la loro gestione tramite algoritmi – fanno, di fatto, sì che la *black box* resti per buona parte tale.

3. La strategia europea di controllo sulla gestione algoritmica del lavoro e sul trattamento dei dati

Un diverso ambito di intervento della legislazione europea che, da più parti, viene segnalato come trasversalmente in grado di incidere sul lavoro nelle piattaforme (anche di quello autonomo *tout court*) è quello riguardante la protezione dei dati personali, al cui interno si staglia quello che è stato definito il principio della “umanizzazione” e della trasparenza dei trattamenti automatizzati produttivi di effetti giuridici che incidono sulla persona ⁽³⁴⁾. Si tratta, come è noto, di un principio di matrice non strettamente lavoristica contenuto nell’art. 22 del regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche e al trattamento dei dati personali, che però potrebbe trovare rilevanti spazi di applicazione e di declinazione nel diritto del lavoro dell’economia digitalizzata. Il tema si inquadra nel più generale interesse che da qualche anno le istituzioni comunitarie hanno manifestato sui rischi del diffondersi di tecnologie che combinano «dati, algoritmi e calcoli», che ha portato alla pubblicazione del Libro bianco del febbraio del 2020 sull’intelligenza artificiale ⁽³⁵⁾, ma anche – più di recente – alla nuova

⁽³³⁾ Z. KILHOFFER *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, cit., 147 ss.

⁽³⁴⁾ B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro “tridimensionale”*, cit.

⁽³⁵⁾ COM (2020) 65 def. del 19.2.2020, *Libro Bianco sull’intelligenza artificiale. Un approccio europeo all’eccellenza e alla fiducia*; il Libro Bianco si inserisce nella strategia europea *L’intelligenza artificiale per l’Europa*, COM (2018) 237 def. del 25.4.2018. In tali documenti si evidenzia la necessità di puntare sugli investimenti nelle tecnologie basate sull’intelligenza artificiale in quanto funzionali a perseguire

proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale presentata poche settimane fa dalla Commissione europea ⁽³⁶⁾. Tale ultimo documento espressamente (a proposito del lavoro nelle piattaforme) evidenzia, infatti, i rischi durante tutto il processo di assunzione in detti contesti, nonché ai fini della valutazione e della promozione delle persone o del proseguimento dei rapporti contrattuali legati al lavoro nelle piattaforme, derivanti da sistemi di intelligenza artificiale che possono perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti delle donne, di talune fasce di età, delle persone con disabilità o delle persone aventi determinate origini razziali o etniche o un determinato orientamento sessuale, precisando inoltre come tali sistemi utilizzati per monitorare le prestazioni e il comportamento dei lavoratori possono inoltre incidere sui loro diritti in materia di protezione dei dati e vita privata.

Il trattamento dei dati dei lavoratori è, pertanto, un aspetto cruciale della gestione algoritmica del lavoro delle piattaforme ⁽³⁷⁾: queste forme di *digital management* fanno molto affidamento sul trattamento dei dati personali, compresi i dati comportamentali, da parte dei lavoratori della piattaforma per consentire processi decisionali automatizzati o semi-automatizzati; tali dati sono raccolti, analizzati ed elaborati attraverso processi computazionali molto complessi, di fatto in grado di incidere sulla gestione *just-in-time* della risorsa umana. Si tratta di processi automatizzati o semiautomatici con un coinvolgimento umano minimo, che spesso si traducono in un sistema di classificazione (di *rating*) dei singoli lavoratori della piattaforma, che incrocia il comportamento dell'operatore (la sua disponibilità gestionale e la sua *performance*) alle valutazioni e alle recensioni che ricevono dai clienti attraverso le applicazioni digitali delle piattaforme; con la conseguenza che l'eventuale

gli obiettivi di sviluppo sostenibile e di sostegno al processo democratico e ai diritti sociali, ma allo stesso tempo si evidenzia come l'impatto dell'intelligenza artificiale sui lavoratori e sui datori di lavoro possa essere rilevante e tale da richiedere sia il coinvolgimento delle parti sociali quale fattore cruciale per garantire un approccio antropocentrico all'IA sul lavoro, sia un intervento volto creare un «ecosistema di fiducia» e, con esso, a salvaguardare i diritti fondamentali dei lavoratori che potrebbero subire indebite compressioni dalla diffusione di tali tecnologie.

⁽³⁶⁾ COM(2021) 206 def. del 21.4.2021, *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione.*

⁽³⁷⁾ A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy*, in *WES*, 2018, n. 33, 56 ss.

rating negativo può comportare un posizionamento più basso nell'ordine di prelievo per nuovi incarichi e in alcuni casi all'esclusione temporanea o permanente (“disattivazione” o *delisting*) dell'operatore dalla piattaforma .

Da questo punto di vista, la disciplina contenuta nel regolamento UE 2016/679 si presta ad applicazioni interessanti per tutti i lavoratori delle piattaforme (dunque, anche di quelli puramente autonomi) che, tramite l'applicazione diretta di questa hanno il diritto di essere informati sul se, come, perché e da chi vengono elaborati i dati; il diritto di accedere e ottenere una copia dei dati; il diritto alla rettifica o integrazione dei dati se inesatti o incompleti; il diritto alla cancellazione dei dati; il diritto di limitare o restringere il modo in cui vengono utilizzati i dati; il diritto alla portabilità dei dati; il diritto di opporsi al trattamento dei dati; e il diritto a non essere soggetto a decisioni automatizzate senza il coinvolgimento umano, laddove questo produrrebbe effetti giuridici che lo riguardano o che lo influenzino in modo significativo ⁽³⁸⁾. L'applicabilità integrale del regolamento alle piattaforme è ancora oggetto di discussione ⁽³⁹⁾: i dubbi riguardano innanzi tutto la stessa definizione e gli stessi confini della nozione di “dato personale”, che – co-

³⁸ L'art. 22 del Regolamento UE 2016/679, il quale prevede un generale divieto di sottoporre un individuo a processi decisionali automatizzati compresa la profilazione. L'articolo 22 citato, paragrafo 1, chiarisce tuttavia l'ambito di applicazione delle norme in materia, che è limitato alle sole ipotesi in cui il processo decisionale automatizzato produce effetti giuridici, oppure incide in modo significativo sulla persona dell'utente e la decisione sia basata interamente sul trattamento automatizzato dei dati. Ovviamente esistono delle eccezioni al divieto, per cui un interessato può essere sottoposto a un processo decisionale automatizzato, compreso la profilazione, quando il trattamento è necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e il titolare, quando il trattamento sia autorizzato da una legge o regolamento, che prevede altresì misure idonee a tutelare i diritti dei soggetti interessati, oppure quando vi sia un esplicito consenso al trattamento. Nel primo e nel terzo caso, il titolare del trattamento deve attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato.

⁽³⁹⁾ Z. KILHOFFER *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, cit., 178 ss. V. pure l'interessante prospettiva di M. 'SIX' SILBERMAN, H. JOHNSTON, *Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms*, Etui, Working Paper 2020.05. V. pure S. WACHTER, B. MITTELSTADT, *A right to reasonable inferences: re-thinking data protection law in the age of big data and AI*, in *CBLR*, 2019, n. 2, 494 ss.

munque – nel solco della giurisprudenza della Corte di giustizia ⁽⁴⁰⁾, ma anche del parere 4/2007 del gruppo di lavoro sulla protezione dei dati ⁽⁴¹⁾, dovrebbe essere interpretata in senso “estensivo”; ma anche e soprattutto l’ambito di esclusione del diritto di non essere sottoposto a una decisione basata sul trattamento automatizzato, ove ciò sia necessario per la conclusione o l’esecuzione di un contratto tra l’interessato e il titolare del trattamento (ai sensi dell’art. 22, paragrafo 2, lettera a). Le potenziali ricadute giuslavoristiche dell’applicazione della legislazione europea sulla protezione dei dati sono molto suggestive e ancora oggi inesplorate: si pensi al potenziale diritto di pretendere la sorveglianza umana sull’algoritmo; il diritto alla trasparenza ⁽⁴²⁾ (e come è ovvio non discriminatorietà) dei processi computazionali (anche al fine di temperare le asimmetrie conoscitive, aprendo spazi alla valutazione, perché no, anche etica, degli standard e dei valori sui quali sono tarati); il diritto alla rendicontabilità del funzionamento e il diritto alla revisione del trattamento o del dato automatizzato. Ma si pensi anche a tutte le potenziali problematiche derivanti dall’applicazione del diritto alla portabilità dei dati (art. 20 del regolamento), e – di conseguenza – all’ipotetico diritto al trasferimento dei dati (anche di quelli “reputazionali”) tra piattaforme diverse, che aprirebbe le porte a forme di concorrenza nell’economia delle piattaforme, che farebbe aumentare la trasparenza e la concorrenza leale fra le stesse, consentendo ai lavoratori della piattaforma un maggiore potere di scegliere la piattaforma con le migliori condizioni di lavoro ⁽⁴³⁾.

⁽⁴⁰⁾ CGUE, C-434/16, sentenza del 20.12.2017, *Nowak v Data Protection Commissioner*, che precisa come l’uso dell’espressione «qualsiasi informazione» nell’ambito della definizione della nozione di «dati personali», di cui all’articolo 2, lettera a), della direttiva 95/46 riflette l’obiettivo del legislatore dell’Unione di attribuire un’accezione estesa a tale nozione, che non è limitata alle informazioni sensibili o di ordine privato, ma comprende potenzialmente ogni tipo di informazioni, tanto oggettive quanto soggettive, sotto forma di pareri o di valutazioni, a condizione che esse siano «concernenti» la persona interessata.

⁽⁴¹⁾ Opinion 4/2007 on the concept of personal data, 20.6.2007, 01248/07/EN WP 136.

⁽⁴²⁾ V. l’art. 13 della proposta di regolamento di cui al COM(2021) 206 def., cit., che prevede un obbligo di trasparenza e di informazione tale da consentire agli utenti di interpretare i risultati del sistema e utilizzarli in modo appropriato.

⁽⁴³⁾ Z. KILHOFFER *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, cit., 180 ss.,

4. Dall'agenda per le “transizioni giuste” alla proposta di risoluzione del Parlamento europeo sulle nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale

L'ipotesi di una regolamentazione più analitica del lavoro nelle piattaforme occupa, come si è evidenziato, un posto centrale nell'agenda della politica sociale europea. Anche di recente, nelle istituzioni europee sta aumentando la consapevolezza che sebbene già esista un'ampia legislazione eurolunitaria sul lavoro non standard (*part time*, lavoro a tempo determinato, lavoro tramite agenzia, garanzia del principio di parità di trattamento), così come sull'orario di lavoro, sulla salute e sicurezza dei lavoratori, ecc., nessuna delle suddette regolamentazioni sia in grado di avere una significativa rilevanza nella disciplina multiforme del lavoro delle piattaforme⁽⁴⁴⁾. Anzi, come evidenziato nelle Conclusioni del Consiglio UE del giugno 2019⁽⁴⁵⁾, si è rafforzata la presa d'atto di come le nuove forme di lavoro e l'evoluzione dei modelli di lavoro possono dare origine a nuovi rischi, come la dissoluzione dei confini tra vita professionale e vita privata, il potenziale isolamento dalla comunità di lavoro, e a rischi di desocializzazione, stress e sforzo cognitivo connessi al fatto di lavorare e interagire con i robot, app, ecc. Ancora più chiaramente, agli inizi del 2020, sotto la spinta della Presidente Ursula von der Leyen, la Commissione⁽⁴⁶⁾ ha rilanciato la strate-

⁽⁴⁴⁾ Z. KILHOFFER *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, cit., 143 ss., ove lo studio conclude nel senso che «In theory, the non-standard work directives have some relevance for platform work. In practice, however, this is very limited, and applies only when platform workers are classified as (subordinate) workers and not as self-employed. Even where platform workers are classified as workers, the application of the directives may not be possible. Comparable full-time or permanent workers as defined in the respective directives may be absent in real platform practices, and the wider comparison with existing collective agreements, national law or practices may be of limited practical relevance because these may not exist and/or are difficult to serve as a reference for the comparison». Considerazioni simili sono fatte anche sulla direttiva in materia di orario di lavoro (149 ss.), sulla regolamentazione in materia di salute e sicurezza (153 ss.), sulla direttiva in materia di tutela della maternità (153 ss.), ecc.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. le conclusioni del Consiglio UE del 13 giugno 2019 dal titolo *L'evoluzione del mondo del lavoro: riflessioni sulle nuove forme di lavoro e sulle implicazioni per la sicurezza e la salute dei lavoratori*.

⁽⁴⁶⁾ COM (2020)14 fin. del 14.1.2020, *Un'Europa sociale forte per transizioni giuste*.

gia di attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali; in tale prospettiva, si è previsto un piano di azioni che – nell’ottica di creare fiducia nella trasformazione digitale e realizzarne pienamente il potenziale e preso atto di come i nuovi modelli di business necessitano di norme più chiare che impediscano gli abusi – ha espressamente annunciato una nuova regolazione sui servizi digitali, volta a migliorare le norme in materia di responsabilità e sicurezza per le piattaforme e i servizi e i prodotti digitali; il tutto nell’ambito di un più ampio dibattito sul lavoro mediante piattaforme, sulle questioni prioritarie da affrontare e sulle possibili soluzioni, come la posizione professionale, le condizioni di lavoro e l’accesso alla protezione sociale dei lavoratori delle piattaforme, l’accesso alla rappresentanza e alla contrattazione collettive, nonché gli aspetti transfrontalieri di questo tipo di lavoro.

E, in effetti, il programma di lavoro della Commissione per il 2021 ⁽⁴⁷⁾ nell’ottica di rafforzare l’equità sociale della transizione digitale, espressamente ha annunciato che «per garantire condizioni di lavoro dignitose, trasparenti e prevedibili, sarà presentata una proposta legislativa volta a migliorare le condizioni di lavoro di coloro che forniscono servizi tramite piattaforme, al fine di garantire condizioni di lavoro eque e un’adeguata protezione sociale».

In un botta e risposta fra le istituzioni eurounitarie ⁽⁴⁸⁾, agli inizi del 2021 la questione è stata innanzitutto affrontata anche dal Parlamento

⁽⁴⁷⁾ COM(2020) 690 def. del 19.10.2020, *Programma di lavoro della Commissione per il 2021 – Un’Unione vitale in un mondo fragile*.

⁽⁴⁸⁾ V. pure il Parere del Comitato economico e sociale europeo (richiesto dalla presidenza tedesca) su *Condizioni di lavoro dignitose nell’economia delle piattaforme*, SOC/645 del 18.9.2020, con il quale il Comitato ha espresso un forte sostegno a azione UE volta a favorire condizioni dignitose per il lavoro delle piattaforme, sia per quanto riguarda la dimensione del lavoro: direzione, controllo, valutazione (mediante algoritmi), autonomia nella divisione del lavoro e ambiente fisico, sia per quanto riguarda dimensione dell’occupazione (lo *status*), sia per quanto riguarda la dimensione delle relazioni sociali (preso atto che «la flessibilità e la frammentazione rendono molto difficile individuare, organizzare e rappresentare i lavoratori che lavorano con modalità che non rientrano in quelle tipiche. Inoltre, il lavoro nelle piattaforme è, per sua stessa natura, solitario, geograficamente disperso, caratterizzato da un grande anonimato, un tasso elevato di ricambio di lavoratori, che sono in concorrenza tra loro e sono attivi in altre piattaforme. In generale, le piattaforme non assumono il ruolo di datori di lavoro, non sono membri delle associazioni dei datori di lavoro, lasciando i loro lavoratori, i sindacati e i responsabili politici senza un interlocutore con cui negoziare»). V. pure il Parere del Comitato europeo delle Regioni su *Il lavoro su piatta-*

europeo che ha recentemente varato il Progetto di relazione su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme ⁽⁴⁹⁾. Con il citato documento, il Parlamento ha manifestato piena condivisione verso la proposta, presentata dalla Commissione, di una iniziativa legislativa volta al miglioramento delle condizioni di lavoro del personale delle piattaforme digitali; invitando la Commissione, qualora le parti sociali non esprimano la volontà di avviare il processo di cui all'articolo 155 TFUE, a presentare una nuova direttiva sui lavoratori delle piattaforme al fine di garantire loro un insieme minimo di diritti indipendentemente dal loro *status* occupazionale. Il Parlamento, con il documento citato, tuttavia, non si è limitato a fornire il proprio *placet* a un intervento legislativo sul tema, ma – in maniera molto più specifica – ha evidenziato una serie di questioni cruciali che dovrebbero essere affrontate in sede di regolazione di tale forma di lavoro, sia che essa coinvolga lavoratori subordinati, sia che riguardi lavoratori autonomi. Come si vedrà, l'ambito dell'intervento regolativo sovranazionale rappresenta uno degli snodi cruciali sul quale le istituzioni europee stanno dialogando, non senza rilevanti divergenze di vedute e di prospettive.

Secondo il Parlamento europeo, l'approccio differenziato alle due diverse modalità di lavoro, rischia di “incappare” in una incertezza interpretativa del confine fra i due ambiti, non risolvibile, tanto più che occorre tenere conto dell'estrema eterogeneità delle piattaforme e dei lavoratori in essi impiegati, e della presa d'atto di come molto spesso alcuni lavoratori delle piattaforme digitali sono realmente lavoratori autonomi e desiderano continuare ad esserlo. La citata autonomia, secondo il Parlamento europeo, non esclude la debolezza di tali lavoratori e, pertanto, l'approccio suggerito è quello di un intervento regolativo sul lavoro delle piattaforme *sans phrase*, deplorando la prospettiva di una «frammentazione che ponga alcuni lavoratori delle piattaforme in una situazione di precarietà giuridica, con la conseguenza che alcuni lavoratori delle piattaforme godano di diritti minori o più limitati di quelli che

forma digitale - questioni regolamentari a livello locale e regionale, SEDEC-VI/051, 137a sessione plenaria del 4 e 5 dicembre 2019.

⁽⁴⁹⁾ *Progetto di relazione su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme - Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale* (2019/2186(INI) del 9.2.2021.

dovrebbero essere garantiti a tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dal loro *status* occupazionale».

È evidente, anche se nel documento ovviamente non se ne fa menzione, che il Parlamento europeo ha ben chiari i rischi di una eccessiva attrazione del lavoro delle piattaforme nell'area del lavoro autonomo; rischi tutt'altro che remoti, se anche la stessa Corte di Giustizia solo pochi mesi addietro, nell'ordinanza *Yodel Delivery Network* ⁽⁵⁰⁾ riguardante una società britannica di consegne a domicilio che usufruisce di un dispositivo algoritmico per l'assegnazione dei turni e delle prestazioni da effettuare, ha ritenuto di escludere la qualifica di lavoratore (ai sensi della direttiva 2003/88/CE) a una «persona assunta dal suo presunto datore di lavoro in base a un contratto di servizi, in cui viene precisato che essa è imprenditore autonomo», tenuto conto che – secondo la ricostruzione della Corte – questa poteva avvalersi di subappaltanti o di sostituti per svolgere il servizio; accettare o non accettare i diversi incarichi offerti dal suo presunto datore di lavoro, o di fissarne unilateralmente il numero massimo; fornire i suoi servizi a qualsiasi terzo, ivi inclusi diretti concorrenti del presunto datore di lavoro, e fissare le proprie ore di «lavoro» nell'ambito di taluni parametri; nonché «organizzare il proprio tempo secondo le esigenze personali piuttosto che in base ai soli interessi del presunto datore di lavoro, in quanto, da una parte, l'indipendenza di detta persona non risulta fittizia e, dall'altra, non è possibile dimostrare l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra tale persona e il suo presunto datore di lavoro».

⁽⁵⁰⁾ CGUE 22 aprile 2020, C-692/19, *B. v Yodel Delivery Network Ltd.* Su tale pronuncia v. J. A. PRASSL - A. ALOISI - N. COUNTOURIS - V. DE STEFANO, *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization*, 29 aprile 2020 in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/?doingwpcon=15889&print=pdf>; nonché A. ALOISI, 'Time Is Running Out' *The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, in *ILLJ*, 2020, n. 13, 65 ss.; G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy*, in *LLI*, 2020, n. 2, 17 ss.; R. BUENDIA, *The Court of Justice of the European Union's Order on B v Yodel Delivery Network*, 2020, Dispatch n. 24, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>. Sul caso britannico v. pure V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *LLI*, 2019, n. 1, 47 ss.; D. CABRELLI, *Uber e il concetto giuridico di worker: la prospettiva britannica*, in *DRI*, 2017, n. 2, 575 ss.

Sulla scorta di queste premesse che accentuano il dilemma qualificatorio nel mondo liquido delle piattaforme ⁽⁵¹⁾, ma soprattutto in mancanza di definizione eurounitaria univoca di lavoratore ⁽⁵²⁾, il Parlamento europeo ha proposto, dunque, intervento omnicomprensivo sul lavoro delle piattaforme, appunto *sans phrase*, esposto a rischi di precarietà, di vulnerabilità sociale e tecnologica, che prescindono dallo *status* ⁽⁵³⁾; un primo versante di intervento suggerito riguarda i profili di trasparenza del rapporto, proponendo l'individuazione di diritti di informazione e di replica da garantire al lavoratore (anche a quello autonomo) in caso di limitazione, sospensione o cessazione da parte della piattaforma, garantendo che tutti i lavoratori che operano in tale contesti altamente complessificati abbiano diritto a una dichiarazione motivata e, in caso di contestazione, a un diritto di replica e a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale, cui possa seguire la possibilità di ripristinare la conformità o confutare quanto dichiarato dal datore/piattaforma/algoritmo. Altro profilo sul quale si chiede una maggiore trasparenza riguarda le informazioni essenziali sulle condizioni di lavoro, sul metodo di calcolo del prezzo o della tariffa e sulla trasparenza in caso di modifica dei termini, delle condizioni e delle procedure di disattivazione temporanea o permanente dell'*account*. Un capitolo specifico

⁽⁵¹⁾ J. ROMERA, A. SEMPRÚN, *Europa niega la relación laboral a los repartidores de plataformas digitales*, in *ElEconomistas.es*, 2020, <https://bit.ly/2B0TzsP>, 11 novembre 2020. Dilemma qualificatorio che, ovviamente, ha un riscontro importante nel dibattito italiano, dottrinale e giurisprudenziale, in questa sede non riepilogabile.

⁽⁵²⁾ S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *RDSS.*, 2018, n. 2, 207 ss. che parla di «frammenti di status» di lavoro subordinato nel diritto dell'Unione europea. Il dibattito sul punto è molto ampio, per alcuni riferimenti v. S. BORELLI, *The Concept of Employee and Quality of Employment*, in S. BORELLI, P. VIELLE (eds.), *Quality of Employment in Europe. Legal and Normative Perspectives*, P.I.E., Brussels, 2012, 107 ss.; N. COUNTOURIUS, *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *ILJ*, 2018, n. 2, 192 ss.; M. RISAK, T. DULLINGER, *The concept of "worker" in EU law*, ETUI, Brussels, 2018; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *ILLEJI*, 2019, n. 12, 71 ss.

⁽⁵³⁾ A. ALOISI, *'Time Is Running Out' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, cit., 80 ss., il quale evidenzia come «undeniably, the delimitation of the areas of self-employment and subordination risks becoming increasingly complex and elusive due to a natural process of the hybridisation of the performances». In generale sul tema v. l'ampia riflessione di A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., 47 ss.; nonché G. DAVIDOV, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *OJLS*, 2014, n. 3, 543 ss.

è dedicato poi al «diritto ad algoritmi trasparenti, non discriminatori ed etici», evidenziando come la trasparenza dovrebbe declinarsi attraverso il diritto a una spiegazione intelligibile del funzionamento dell'algoritmo, sulle modalità di attribuzione dei compiti e di assegnazione dei *rating*, sulla procedura di disattivazione e determinazione dei prezzi, nonché attraverso il diritto a contestare tutte le decisioni dell'algoritmo, con la relativa possibilità di modifica della decisione errata presa. Così come anche si è invocata la necessità di regolare le cosiddette “clausole di esclusività”, favorendo la possibilità che tutti i lavoratori delle piattaforme siano autorizzati a lavorare per piattaforme diverse (*multi-apping*), senza subire trattamenti sfavorevoli e con il diritto di esportare il loro *rating*. Ugualmente esportabile e spendibile dovrebbe essere poi – secondo il Parlamento europeo – il “certificato di esperienza” che dovrebbe essere rilasciato ai lavoratori delle piattaforme che hanno partecipato a iniziative di formazione, e che potrebbero avere interesse a che tale formazione venga caricata su un *account* individuale di formazione. Numerosi sono poi i diritti riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché i diritti di protezione sociale invocati a favore dei lavoratori delle piattaforme, così come anche – pur nella consapevolezza delle difficoltà di applicazione al lavoro autonomo – la garanzia della libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

Si tratta di un catalogo di diritti, alcuni tradizionali, altri di nuova generazione, dirompenti nella loro portata, tanto se riferiti ai lavoratori subordinati, quanto – come auspicato – ai lavoratori autonomi: i lavoratori delle piattaforme, ove tale proposta venisse accolta, sarebbero i primi veri lavoratori *sans phrase* a ricevere una tutela trasversale che guarderebbe in maniera unitaria più ai fattori di rischio cui questi sono esposti, che alle specifiche caratteristiche di *status* degli stessi.

5. Prove di dialogo sociale: l'avvio della consultazione della Commissione UE sul lavoro tramite piattaforme. Verso una direttiva europea?

Nell'inverno appena trascorso, i tempi sono stati maturi per l'avvio, da parte della Commissione europea, di una consultazione delle parti so-

ciali sulle possibili ulteriori azioni da intraprendere in materia di condizioni di lavoro nelle piattaforme (⁵⁴).

L'iniziativa citata segna, senza dubbio, il passaggio dalla mera fase del *wishful thinking* a una vera e propria trattativa istituzionale sugli ambiti di intervento, nonché sulla finalità stessa di una regolazione europea in una materia tanto complessa. Nella consapevolezza di dover fornire una solida stampella di razionalità economica alle già evidenziate esigenze di politica sociale, la Commissione – nel solco della vecchia tradizione che ha ispirato l'intervento regolativo sui lavori atipici “delle origini” (⁵⁵) – ha puntato a collegare la proposta di intervento regolativo in materia con la necessità di correggere potenziali fallimenti del mercato; nel caso di specie, in un inedito reimpiego di una terminologia *old style* del secolo scorso, obiettivo della regolamentazione del lavoro delle piattaforme è garantire condizioni di concorrenza “giuste” fra il mercato del lavoro delle piattaforme e il mercato del lavoro “tradizionale”. In linea con la perenne duplice anima dell'intervento europeo in materia di politica sociale, accanto alle finalità “nobili” già declinate nel Pilastro sociale, e riconducibili all'obiettivo del miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, considerati particolarmente vulnerabili, la Commissione ha così evidenziato subito anche le *rationes* economiche di un intervento regolativo in tale materia. I differenti approcci regolativi esistenti a livello nazionale, in via di consolidamento anche tramite soluzioni giurisprudenziali adottate *case-by-case*, fanno sì che gli operatori della *platform economy*, di fatto, possano risultare avvantaggiati rispetto ai corrispondenti settori della *'traditional' economy*, con la conseguenza di una *unfair competition* che potrebbe danneggiare complessivamente l'economia europea. Una regolamentazione uniforme in materia di condizioni di lavoro nelle piattaforme potrebbe avere invece l'effetto *win win* di migliorare le condizioni di lavoro e, allo stesso tempo, sviluppare l'innovazione e l'imprenditorialità, creando «a more level playing field in the single market between digital labour platforms and other forms of business».

(⁵⁴) V. Consultant Document, *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, C(2021) 1127 final del 24.2.2021.

(⁵⁵) Sulla *ratio*, anche economica, dei primi tentativi di regolazione dei lavori “atipici” degli anni ottanta, si rinvia a L. ZAPPALÀ, *I lavori flessibili*, in S. SCIARRA, B. CARUSO (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in G. AJANI, G. BENACCHIO (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, Torino, 2009, 309 ss.

In questa prospettiva, la Commissione ha preso atto di diversi profili che potrebbero e dovrebbero costituire oggetto di un intervento regolativo. In primo luogo, il profilo evidentemente cruciale dello *status* dei lavoratori delle piattaforme. Come è emerso anche dal precedente documento presentato dal Parlamento europeo, si tratta, forse, del profilo più difficile da regolare, tenuto conto – come dimostrano i diversi studi citati dalla Commissione – che esistono diversi tipi di piattaforme (*on-location labour platform* e *online labour platform*) che operano sia attraverso lavoratori subordinati, sia per mezzo di lavoratori autonomi, sia molto spesso attraverso modalità di lavoro che si collocano in una vera e propria zona grigia, che accomuna diversi e distinti rapporti tutti caratterizzati da una dipendenza economica dalla piattaforma. La mancanza di chiarezza sullo *status* comporta una rilevante incertezza sulle modalità della retribuzione (anche laddove, il reddito percepito dal lavoratore – anche qualificabile come autonomo – sia l’unica forma di reddito percepito), sulla regolamentazione dell’orario di lavoro (in quando, di fatto, sfugge alla regolamentazione esistente tutto il tempo di attesa in cui i lavoratori delle piattaforme restano a disposizione dell’algoritmo/app), sulle misure di sicurezza che – nella maggior parte dei casi – necessiterebbero di essere calibrate sul tipo di lavoro *on location* o *on line*, sull’accesso alle misure di protezione sociale, nonché sulla possibilità ricorso e di accesso alla contrattazione collettiva.

La posizione della Commissione sul punto è rimasta, ovviamente, vaga, trattandosi di una questione troppo delicata per essere realmente affrontata in sede di consultazione. Più pragmaticamente, l’intervento proposto dalla Commissione si propone di affrontare il problema dell’errata classificazione dello *status* occupazionale nel lavoro su piattaforma, attraverso un’azione dell’UE finalizzata a garantire una classificazione corretta al livello appropriato per migliorare la chiarezza e la prevedibilità per le autorità dei diversi Stati membri, per le imprese e i lavoratori. A fronte delle difficoltà di qualificazione del rapporto di lavoro con la piattaforma – dimostrate, come si è detto, anche dall’approccio in parte “miope” della Corte di Giustizia nel caso *Yodel Delivery Network* – tra le pieghe della consultazione avviata, ancora in fase interlocutoria, la Commissione ha, dunque, di fatto, paventato l’individuazione di un *tertium genus* di lavoratore delle piattaforme *tout court*, e di conseguenza «ensuring fair working conditions for all»; tale approccio, tra le righe, sembra rivolto a un lavoratore delle piattaforme *sans phrase*, da considerare bisognoso di tutela non tanto e non solo per le modalità concrete

di svolgimento del lavoro, comunque per lo più collocabili in una zona grigia, quanto per la mancanza di chiarezza sulle condizioni di lavoro stesse spesso affidate a una gestione algoritmica del lavoro che, di per se, aggrava le asimmetrie informative sui reciproci obblighi delle parti (micro *task*, guadagni, impegno orario, ecc.), limitando la stessa possibilità dei lavoratori, sia subordinati, sia autonomi, di collocarsi in maniera competitiva sul mercato.

In una prospettiva di intervento più limitata, la Commissione ha comunque lasciato aperta di possibilità di un intervento regolativo “meno invasivo”, finalizzato comunque a correggere prassi di «misclassification of employment status in platform work»; in tale prospettiva, ha proposto un meccanismo regolativo dello *status* per presunzione “confutabile”, con inversione dell’onere della prova della natura autonoma del rapporto che, di fatto, dovrebbe avere la finalità di facilitare e rendere più agevole, almeno fino alla dimostrazione della prova contraria che la piattaforma sarà tenuta a dare in sede giudiziale, la tutela di una serie di diritti che si reputa necessario garantire ai lavoratori in questione.

L’altro significativo profilo da regolare, secondo la Commissione, riguarda il funzionamento e la trasparenza dell’*algorithmic management*, della *black box* foriera di discriminazioni, opacità, imprevedibilità. Si tratta di problemi che, come chiarito dalla stessa Commissione, non paiono sufficientemente regolati dal regolamento sulla protezione dei dati (regolamento UE 2016/679), né dal regolamento sull’attività commerciale delle piattaforme (regolamento (UE) 2019/1150). Un obiettivo della regolazione, in relazione a tale profilo, potrebbe essere quello di garantire meccanismi di ricorso più efficaci per i lavoratori per contestare le decisioni di gestione algoritmica e migliorare la trasparenza e la prevedibilità del processo decisionale automatizzato, anche facendo leva sulle disposizioni esistenti come l’articolo 22 del regolamento sulla protezione dei dati; così come – si rileva nel documento – potrebbe essere promossa l’azione umana e la supervisione dei processi decisionali automatizzati relativi ai rapporti di lavoro, soprattutto al fine di affrontare e controllare i rischi di decisioni potenzialmente discriminatorie.

Così come significativo è il profilo del *lavoro transfrontaliero*, che offre opportunità economiche significative per i cittadini e per l’economia europea in generale, al contempo ponendo significativi problemi fiscali e previdenziali connessi con la libertà di circolazione.

Determinante è, infine, il profilo dello *skill-matching*, della *formazione e dello sviluppo professionale* dei lavoratori delle piattaforme, che – fondamentalmente – si concentra sulla questione della trasferibilità del *rating reputazionale*, con le conseguenti limitazioni sulla possibilità stessa di mobilità tra le piattaforme.

L’iniziativa della Commissione ha, com’era prevedibile, suscitato reazioni avverse. Significativa e molto articolata è stata, soprattutto, la reazione della CES ⁽⁵⁶⁾ che, per alcuni versi, ha mostrato di concordare in pieno con alcune proposte della Commissione (come per esempio sulla necessità di una presunzione di *status* occupazionale in generale, integrata da una inversione dell’onere della prova da parte delle piattaforme, che dovranno fornire solide prove laddove non esista alcun rapporto di lavoro tra loro e i lavoratori nelle rispettive piattaforme; sulla necessità di coprire tutti i lavoratori delle piattaforme, *on-location* e *on-line*; sulla necessità di una apposita regolamentazione dei tempi di attesa da “monitorare” con il tempo di connessione e di attività quando l’app è accesa; sulla necessità di accesso alla protezione sociale e alla contrattazione collettiva; sul controllo della gestione algoritmica; sull’equità transfrontaliera e sullo sviluppo professionale). Per un altro, la CES ha invece evidenziato il proprio dissenso su alcuni punti essenziali proposti dalla Commissione. La CES, in particolare, ha criticato duramente la mancanza di una specifica presa di posizione della Commissione sulla qualifica di datore di lavoro delle piattaforme, in quanto queste non sono da considerare semplici intermediari digitali, ma sono di fatto vere e proprie “aziende” dotate di una vasta gamma di prerogative e poteri gestionali e dovrebbero quindi assumersi tutti gli obblighi che il ruolo di datore di lavoro comporta. È, dunque, di fondamentale importanza per la CES collegare le diverse piattaforme al loro settore di attività e alle varie disposizioni e regolamenti ivi esistenti e negoziate nella contrattazione collettiva dalle parti sociali. Ferma poi restando la presunzione del rapporto di lavoro con la piattaforma (che quindi do-

⁽⁵⁶⁾ Risoluzione adottata durante la riunione virtuale del Comitato Esecutivo del 22-23 marzo 2021, https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0#_ftn1. V. già sul punto la precedente Risoluzione della CES sulla tutela dei diritti dei lavoratori non standard e dei lavoratori delle società di piattaforma (compresi i lavoratori autonomi). Adottata alla riunione del Comitato Esecutivo del 28-29 ottobre 2020, https://www.uil.it/documents/Risoluzione%20CES%20sulla%20protezione%20dei%20diritti%20dei%20lavoratori%20non-standard_IT.pdf.

vrebbe assumere la veste di vero e proprio datore di lavoro) e l'inversione dell'onere della prova, di particolare interesse è la manifestazione del dissenso della CES alla creazione di un diverso e ulteriore *status* tra lavoratori subordinati e autonomi. In altre parole, di fatto, la CES si è dichiarata contraria alla proposta – rintracciabile nel documento di consultazione elaborato dalla Commissione – di presa in considerazione di un *tertium genus* di lavoro economicamente dipendente e/o tecnologicamente controllato e gestito. Piuttosto, l'approccio della CES è evidentemente quello di mantenere ferma la distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, prevedendo, da un lato, una serie di diritti minimi a favore di tutti i lavoratori delle piattaforme individuate, appunto, come datori di lavoro, e dall'altro, di affidarsi alle operazioni di qualificazione giudiziale che – come dimostra l'esperienza di un numero crescente di Stati membri (fra cui anche l'Italia) – i tribunali del lavoro (comprese alcune Corti supreme) non hanno avuto remore a stabilire sulla sussistenza di un rapporto di lavoro tipicamente e prevalentemente subordinato. I due meccanismi citati (presunzione del rapporto di lavoro e inversione dell'onere della prova) non necessitano – secondo la CES – di modifiche nella definizione di lavoratore fissata dagli Stati membri, né esprimono una preferenza, o meno, rispetto a particolari prove o indicatori occupazionali o rispetto alla definizione dei criteri di subordinazione, rispettando quindi il principio di sussidiarietà e l'autonomia delle parti sociali.

5.1. Dalla prospettiva delle tutele “universali” alla presunzione confutabile di “subordinazione tecnologica/informativa”

Complessivamente, la prima fase della consultazione ha suscitato un vasto interesse delle parti sociali ⁽⁵⁷⁾, anche se, di fatto, le posizioni re-

⁽⁵⁷⁾ Hanno risposto alla consultazione, per la parte sindacale, i seguenti sindacati: European Trade Union Confederation (ETUC), Council of European Professional and Managerial Staff (Eurocadres), CEC European Managers; European Confederation of Independent Trade Unions (CESI), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA); per la parte datoriale: BusinessEurope, SGI Europe, SMEunited, Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET), Association of Hotels, Restaurants, Bars and Cafés in Europe (HOTREC); the World Employment Confederation-Europe

gistrate divergono fortemente tra quanti (i sindacati) hanno evidenziato l'opportunità di un intervento legislativo *top down*, e quanti – appunto – (le organizzazioni datoriali) hanno palesato un forte scetticismo su una iniziativa legislativa europea, non ritenendosi appropriata l'introduzione di «one-size-fits-all rules».

Di queste distinte posizioni, ha preso atto la Commissione con l'avvio della seconda fase della consultazione ⁽⁵⁸⁾ lanciata pochi giorni addietro, anche sulla base di un studio più analitico dei possibili profili problematici da regolare a livello sovranazionale ⁽⁵⁹⁾. La seconda fase della consultazione, dunque, si è aperta con molte conferme sui punti topici da regolare, ma – di fatto – anche con alcuni *dietro front* della Commissione che, espressamente, pare avere rinunciato a una prospettiva di regolazione del lavoro *sans phrase* (quello comunque economicamente dipendente e tecnologicamente gestito dalla piattaforma): sul punto, infatti, la Commissione ha ritenuto di precisare come «any initiative on platform work should respect national concepts of employment status». Abbandonato l'approccio “trasversale” volto a garantire – come pure prima si era sostenuto – «fair working conditions for all», la Commissione sembra essere ricaduta nelle strettoie del dilemma qualificatorio, che anzi enfatizza precisando come «there is also genuine self-employment in platform work, given the wide variety of digital labour platforms and their business models» ⁽⁶⁰⁾. Ciò nondimeno, ferma restando la dicotomia e la “genuinità” delle ipotesi di lavoro autonomo, per lo più riferite agli «highly qualified professionals», la Commissione si è concentrata sull'approccio correttivo/procedurale delle prassi di *misclassification in employment status*, che – di fatto – sembrano assorbi-

(WEC-Europe); the European Federation of Retail, Wholesale and International Traders (EuroCommerce); and the Airline Coordination Platform.

⁽⁵⁸⁾ V. Consultant Document, *Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, C(2021) 4230 final del 15.6.2021.

⁽⁵⁹⁾ Commission Staff working document – *Analytical document – Accompanying the document Consultation document Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, SWD(2021) 143 final del 15.6.2021.

⁽⁶⁰⁾ A tal proposito, ancora, si precisa come «Platform work is often a conscious choice for people who wish to enjoy the flexibility to organise their work and a self-chosen work-life balance. Such entrepreneurial activity and freedom is characterised by significant autonomy in setting the price for services offered and rendered, and executing work without instructions from anyone other than the client».

re la quasi generalità dei lavoratori del settore ⁽⁶¹⁾. In particolare, la prospettiva più interessante che sembra emergere tra le pieghe delle considerazioni della Commissione è quella di distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato non solo sulla base delle concrete modalità di svolgimento del lavoro, ma anche e soprattutto sulla scorta della “opacità” che governa la relazione di lavoro nelle piattaforme; il vero elemento nuovo di debolezza che potrebbe e dovrebbe fungere da spartiacque tra autonomia e subordinazione sembra rinvenibile nella mancanza di trasparenza e di informazioni chiare su come funziona l’algoritmo nella piattaforma che, di fatto, impedisce ai lavoratori (anche a quelli che vorrebbero genuinamente lavorare in forma autonoma) di prendere decisioni consapevoli e responsabili che li riguardano. In altre parole, riportando il discorso della Commissione alla tradizionale ricostruzione degli indici di subordinazione elaborati nella giurisprudenza nazionale, la gestione algoritmica del lavoro si presta ad assurgere a nuovo determinante indice della natura subordinata del rapporto di lavoro. «Information asymmetries and insufficient dialogue in platform work» diventano indici sintomatici di una «unbalanced power relationship» che, evidentemente, caduta l’ipotesi del *tertium genus*, pressa per un inedito allargamento della nozione stessa di lavoro subordinato delle piattaforme che necessita di apposite tutele.

La ricetta proposta per fare chiarezza nella “zona grigia”, nell’ambito di un approccio che inevitabilmente resta *case-by-case*, non è dunque quella delle “tutele universali”, bensì – ancora una volta – quella che presuppone preliminarmente la qualificazione del rapporto che, però, nel mutato contesto digitale in cui operano le piattaforme, fa emergere un ulteriore profilo di debolezza del lavoratore che, di fatto, sembra

⁽⁶¹⁾ V. ove si afferma che «There is therefore a high risk of misclassification, with some people working through platforms classified as self-employed despite not always enjoying the autonomy and freedom that comes with such status, for instance to set their own rates. Most platforms allow the freedom to decide whether to log in - and thus when to work - but determine the actual organisation of work. This can result in false self-employment, depriving incorrectly classified people from basic workers’ protection and often limiting their access to social security schemes. People working through platforms often do not have a choice but to accept the work status proposed by platforms. The lack of any significant bargaining power in the pre-contractual stage (and beyond) therefore often results in a platform’s terms and conditions unilaterally determining the rights of people working through it. The possibility for genuine contractual negotiations, on the other hand, is often associated with genuine self-employed activity».

tramutarsi in un nuovo aspetto di “*subordinazione tecnologica/informativa*”. Tale nuovo profilo della subordinazione è l’effetto, e il contraltare, dell’*algorithmic management* ⁽⁶²⁾ che, appunto, opacizza la gestione del rapporto di lavoro e le condizioni contrattuali, disumanizza le decisioni prese dall’algoritmo, le rende non discutibili, limita le possibilità dei lavoratori (anche di quelli potenzialmente autonomi) di spendere altrove il proprio *rating*, e – in ultima analisi – la propria identità professionale.

Nella consapevolezza delle difficoltà di *misclassification in employment status*, laddove la debolezza e lo squilibrio contrattuale deriva anche da quella che è stata sopra definita la “*subordinazione tecnologica/informativa*” in cui versano i lavoratori delle piattaforme, la prova dello *status* viene facilitata dalla Commissione attraverso la “presunzione confutabile” di relazione di lavoro e l’inversione dell’onere della prova. In particolare, attraverso i sopra citati meccanismi, è la piattaforma che dovrebbe dare la prova della reale autonomia che caratterizza il rapporto: prova che, evidentemente, riguarderà non solo le modalità più o meno autonome di organizzazione del rapporto, ma – più in generale – la prova che i lavoratori in questione abbiano accesso a tutte le informazioni (meccanismi di remunerazione, regole specifiche o di condotta elaborate dall’algoritmo, ecc.) che gli consentano una reale, e consapevole si potrebbe dire, gestione della loro eventuale autonomia. In tale prospettiva, la Commissione ha ipotizzato, inoltre, altri meccanismi di semplificazione dell’accertamento dello *status* lavorativo, quali procedure amministrative o di certificazione dei contratti di lavoro, finalizzate a snellire e facilitare (per i lavoratori ma anche per le piattaforme) i dubbi qualificatori e, di conseguenza, determinare la disciplina

⁽⁶²⁾ In generale sul tema M.K. LEE, D. KUSBIT, E. METSKY, L. DABBISH, *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, Association for Computing Machinery: Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015, 1603 ss., <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>; J. MEIJERINK, A. KEEGAN, *Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective*, in *JMP*, 2019, n. 4, 214 ss.; F. PICHAULT, T. MCKEOWN, *Autonomy at work in the gig economy: Analysing work status, work content and working conditions of independent professionals*, in *New Technology, Work and Employment*, 2019, n. 34, 59 ss.; J. DUGGAN, U. SHERMAN, R. CARBERY, A. MCDONNELL, *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*, in *HRM*, 2020, n. 30, 114 ss.; A. MATEESCU, A. NGUYEN, *Algorithmic Management in the Workplace*, in *D&S*, 2019,

applicabile, «in balancing the asymmetry of bargaining power between the worker and the platform but also in terms of level playing field within the internal market».

6. Quali prospettive per la *flexicurity* nell'era digitale?

Già da qualche tempo, gli studi sull'evoluzione della politica sociale europea si sono interrogati sull'attualità o meno del richiamo alle pratiche di *flexicurity*, in un tempo oramai ben lontano dagli anni in cui si discuteva di deregolazione/ri-regolazione del mercato del lavoro⁽⁶³⁾. Non è questa la sede, ovviamente, per ripercorrere un dibattito, europeo, ma anche nazionale, che si è dispiegato nel corso del ventennio scorso, poi oscurato dalla crisi economica e occupazionale⁽⁶⁴⁾ che ha indebolito la fiducia nella capacità dei sistemi di compensare la flessibilità esterna con un efficace sostegno alle transizioni ed ha accentuato i motivi di critica nei confronti delle politiche nazionali ispirate a tale strategia. L'interesse delle istituzioni eurounitarie per il lavoro tramite piattaforma, nell'ambito di una progressiva ri-socializzazione delle politiche europee⁽⁶⁵⁾, ha sollevato da più parti l'interrogativo di un richiamo alla strategia europea per l'occupazione⁽⁶⁶⁾, ma anche di un ri-utilizzo implicito del linguaggio della *flexicurity*, e di alcuni suoi ingredienti "storici", quali il richiamo alla *active labour market policy*, la spinta verso le transizioni, la tutela nel mercato, oltre che nel rapporto, ecc.⁽⁶⁷⁾. Alcuni studi soprattutto sociologici, poi, nel solco di alcuni casi nazionali che espressamente hanno provato a rileggere gli interventi regolativi

⁽⁶³⁾ T. TREU, *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *DRI*, 2017, 597 ss.; T. TREU, *Flexicurity e oltre*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT – 135/2017.

⁽⁶⁴⁾ S. BEKKER, M. MAILAND, *The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession?* in *SPA*, 2019, n. 53, 142 ss.

⁽⁶⁵⁾ J. ZEITLIN, B. VANHERCKE, *Socializing the European Semester: EU social and economic policy co-ordination in crisis and beyond*, in *JEPP*, n. 25, 149 ss.

⁽⁶⁶⁾ R. ROGOWSKI, *The European Employment Strategy, the European Social Pillar*, cit., 283 ss.

⁽⁶⁷⁾ S. DEKKER, *Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept?* In *JEPP*, n. 24, 175 ss.

sulle piattaforme nel prisma delle politiche di *flexicurity* ⁽⁶⁸⁾, hanno ricondotto le strategie regolative volte a mettere *cushions* ai profili di vulnerabilità dei lavoratori coinvolti nel prisma del cosiddetto *flexicurity model* ⁽⁶⁹⁾, ispirato appunto alla logica di sviluppo del lavoro tramite piattaforme nel rispetto di una serie di garanzie minime idonee a proteggere i lavoratori da aree di rischio inesistenti nel lavoro “tradizionale”.

È indubbio che la prospettiva analizzata di regolazione europea del lavoro rappresenti una nuova *chance* per la *flexicurity* ⁽⁷⁰⁾, ma soprattutto fornisca gli strumenti concettuali per una nuova narrazione della *flexicurity* medesima, in grado di mettere in moto un processo di accumulazione di conoscenze nuove e di costruzione di significati nuovi ⁽⁷¹⁾. Nel caso dei lavoratori delle piattaforme, la *chance* di una partita regolativa tutta nuova è data dal fatto che, per la prima volta, l’UE non si trova innanzi al dilemma deregolazione/ri-regolazione di una forma di lavoro “atipico”, bensì si trova innanzi alla necessità di regolare *ex novo* un fenomeno totalmente nuovo che, da una parte, si pone in competizione con l’economia “tradizionale”, dall’altra, è gestito con capacità algoritmiche e computazionali sovraumane che stravolgono l’idea stessa di *employment status*, come tradizionalmente conosciuta negli Stati membri.

Nelle proposte della Commissione, e nelle pieghe del dialogo con il Parlamento europeo e le parti sociali, il bilanciamento tra flessibilità e sicurezza, nel rapporto e nel mercato, sembra dover passare attraverso la previsione di alcuni diritti minimi “tradizionali” da garantire ai lavoratori delle piattaforme, ma anche e soprattutto tramite una strategia di controllo e di promozione di una organizzazione delle piattaforme (che

⁽⁶⁸⁾ C. JACQUESON, *Platform work, social protection and flexicurity in Denmark*, in *ISSR*, 2021; N. VIDEBAEK MUNKHOLM, C. HØJER SCHJØLER, *Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives*, in *NJCL*, 2018, n. 1, 117 ss.

⁽⁶⁹⁾ N. ALLAIRE, N. COLIN, B. PALIER, L. TRAN, *Covering risks for platform workers in the digital age*, SciencesPo, 1.5.2019, <https://www.sciencespo.fr/public/chaire-numerique/wp-content/uploads/2019/05/covering-risks-plateform-workers-digital-age.pdf>.

⁽⁷⁰⁾ In termini più generali per una riflessione sul tema v. G. SANDER, V. TOMLJENOVIC, N. BODIROGA-VUKOBRA, TRANSNATIONAL, *European, and National Labour Relations Flexicurity and New Economy*, Springer, 2018; in particolare, nel suddetto volume, v. N. BODIROGA-VUKOBRA, A. POŠČIĆ, A. MARTINOVIĆ, *Making a Living in the ‘Gig’ Economy: Last Resort or a Reliable Alternative?*, 109 ss.

⁽⁷¹⁾ M. BARBERA, *Tre narrazioni della flexicurity*, in *RGL*, 2018, 557 ss.

normalmente traggono grande beneficio dalla oscurità della tecnologia) in grado di comunicare con il lavoratore, fornendogli – attraverso una serie di meccanismi di trasparenza – «l’idea giusta del proprio lavoro»⁽⁷²⁾, dei suoi contenuti, della sua forma, dei suoi meccanismi di funzionamento. La sicurezza nel lavoro delle piattaforme è, dunque, sicurezza di alcuni diritti fondamentali, ma è anche la sicurezza della trasparenza e della comprensibilità delle modalità del lavoro governate dall’algoritmo, nonché la sicurezza (ove effettivamente scelta) di potersi muovere nel mercato del lavoro con il proprio *rating reputazionale*, di potere comparare le piattaforme più competitive, di poter lavorare in regime di pluricommitenza con piena padronanza e accesso ai propri dati, ecc.; in altre parole, la sicurezza dovrebbe segnare un punto fermo nella «labilità del confine tra la tecnologia come emancipazione e come soggezione»⁽⁷³⁾.

Lo scenario europeo del lavoro “alla spina” pone una sfida difficile al diritto del lavoro; si tratta di una sfida sulla quale i giuristi da qualche tempo hanno iniziato a cimentarsi nella prospettiva di «rimettere al centro dell’asse del diritto del lavoro, la persona e le sue capacitazioni, qualunque siano i luoghi di lavoro e gli scenari in cui esplica la sua personalità; qualunque siano i dispositivi tecnici delle regole di ingaggio»⁽⁷⁴⁾. Il dialogo delle istituzioni comunitarie e il difficile tentativo di regolazione della materia, in una logica di *flexicurity* rivisitata nell’era digitale, contiene ampi spunti per essere riletto nella prospettiva di una tutela delle capacitazioni del lavoratore delle piattaforme, che sarà pure (e probabilmente resterà per molto tempo ancora) un lavoratore “alla spina”, ma almeno – così sembrano auspicare le istituzioni comunitarie – pienamente consapevole del grado di acidità dell’acqua in cui nuota.

⁽⁷²⁾ G. MARI, *Il lavoro 4.0 come atto linguistico performativo. Per una svolta linguistica nell’analisi delle trasformazioni del lavoro*, in A. CIPRIANI, A. GREMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0*, Firenze, 2018, 315 ss

⁽⁷³⁾ R. DEL PUNTA, *Un diritto del lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GREMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0*, cit., 225 ss.

⁽⁷⁴⁾ B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro “tridimensionale”*, cit.

Abstract

Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?

Obiettivi: Il contributo analizza l'evoluzione della politica sociale europea in materia di lavoro tramite piattaforme digitali. **Metodologia:** Lo studio si avvale di una metodologia incentrata sull'approfondimento della prospettiva di intervento delle istituzioni comunitarie in materia. **Risultati:** L'esito dell'analisi evidenzia come il dialogo delle istituzioni comunitarie su una strategia regolativa ad hoc del lavoro delle piattaforme sia ormai avviato. **Limiti e implicazioni:** L'analisi si sofferma sul dibattito che dovrebbe condurre all'approvazione di una direttiva sul lavoro tramite piattaforme, di cui però ancora non si ha un testo in versione nemmeno provvisoria. **Originalità:** L'analisi mette in luce la complessità dei potenziali aspetti della regolazione del lavoro tramite piattaforme.

Parole chiave: pilastro sociale, condizioni di lavoro, piattaforme digitali, trasparenza.

Working conditions on platforms: which European strategy for the protection of digital work?

Purpose: The contribution analyzes the evolution of European social policy on employment through digital platforms. **Methodology:** The study uses a methodology focused on deepening the perspective of intervention of the EU institutions on the subject. **Findings:** The outcome of the analysis shows that the dialogue of the EU institutions on an ad hoc regulatory strategy for the work of the platforms has now started. **Research limitations/implications:** The analysis focuses on the debate that should lead to the approval of a directive on platform work, of which, however, there is still no text in even a provisional version. **Originality:** The analysis highlights the complexity of the potential aspects of the regulation of platform work.

Keywords: social pillar, working conditions, digital platforms, transparency.