



Il lavoro e le piattaforme digitali: *the same old story?*

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 336/2017

© Roberto Voza 2017
Università degli Studi di Bari Aldo Moro
roberto.voza@uniba.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



Il lavoro e le piattaforme digitali: *the same old story?*^α

Roberto Voza
Università di Bari

1. Da Rifkin a <i>Uber</i>	2
2. <i>In & Out</i> : il labirinto della qualificazione.	8
3. Spunti <i>de iure condendo</i> per sopravvivere al capitalismo delle piattaforme.	11
Riferimenti bibliografici	16

^α Il contributo, che trae spunto dalla relazione svolta al *Seminario Euromediterráneo* su *Las relaciones laborales ante las tecnologías de la información y las comunicaciones*, 22-23 giugno 2017, Facultad de Derecho, Universidad de Sevilla, è destinato al *Liber Amicorum* Giuseppe Santoro Passarelli, di prossima pubblicazione.

1. Da Rifkin a Uber.

Sulla soglia del nuovo millennio Jeremy Rifkin definì *The Age of Access* il tempo nel quale ciò che si scambia sul mercato non è più la proprietà o il possesso, ma l'accesso ad un bene o ad un servizio¹.

La sua ultima profezia non si limita a prevedere la fine del lavoro, ma – addirittura – giunge a immaginare l'eclissi del capitalismo, destinato ad essere offuscato dall'ascesa del *collaborative Commons*, allorquando – grazie alla diffusione globale delle tecnologie informatiche di ultima generazione – ciascuno potrà diventare *prosumer*, ossia produttore e consumatore di energia, informazioni, servizi e, persino, oggetti (*Internet of Things*) con conseguente azzeramento dei costi marginali di produzione².

Ciò che non si potrà produrre direttamente, si potrà scambiare: case, mezzi di locomozione, abiti, giocattoli, ecc., in quella che – anche nei comuni dizionari – è definita *sharing economy*, ossia «an economic system in which assets or services are shared between private individuals, either free or for a fee, typically by means of the Internet»³.

Messo in questi termini, sembra trattarsi di un progetto di emancipazione dalla legge del mercato e dell'avvento di un nuovo paradigma economico (sia pure nato per filiazione dallo stesso capitalismo), quello della condivisione, favorito da una sopravvenuta sensibilità di stampo etico-ideale e/o da mere esigenze di risparmio (rispetto dell'ambiente, riduzione degli sprechi, ecc.). Ne sono strumenti concreti le piattaforme digitali che consentono «l'accesso temporaneo a beni o servizi sottoutilizzati, come il *bike* o il *car-sharing*»⁴ o la socializzazione di informazioni e di sapere (come nel caso di *Wikipedia*) a volte filtrati dalla dimensione emozionale del gioco o della creatività artistica, con cui il *free work*, «nella sua duplice accezione di gratuito e libero»⁵, mette a valore il bisogno di socialità e di relazioni che si sprigiona nella rete.

Al momento, se il *cyber-ottimismo* degli 'integrati' celebra le virtù salvifiche di tale modello come esaltazione del mutualismo nella versione post-moderna del *peer to peer*, lo scetticismo degli 'apocalittici' giunge a sostenere che «*the sharing economy is Reaganism by other means*»⁶.

¹ RIFKIN, 2000.

² RIFKIN, 2014.

³ La definizione si legge in https://en.oxforddictionaries.com/definition/sharing_economy.

⁴ BIRGILLITO, 2016, 64.

⁵ ARMANO-MURGIA, 2017, 10-11.

⁶ SCHOLZ, 2016, 6.

Rifuggendo dalle polarizzazioni estreme del discorso, occorre indagare i contorni del fenomeno di cui si parla, mettendo in conto una certa dose di ambiguità concettuale, figlia della ambiguità semantica con cui le varie espressioni adoperate fluttuano da una disciplina all'altra e da un piano di ragionamento all'altro.

È molto alto il rischio di confondere tra loro fenomeni diversi: per questo ci si preoccupa di ricondurre alla «true» *sharing economy* quella «myriad of community exchanges that have developed at local level», che si vuole distinguere dal sistema delle «global platforms»⁷. Come dire che, da un lato, vi sarebbero pratiche di condivisione di risorse materiali e simboliche, spendibili addirittura come forme spontanee e autogestite di resistenza agli effetti corrosivi del mercato, dall'altro, vi sarebbe il vero e proprio capitalismo delle piattaforme, capace di scovare nuovi orizzonti di profitto nello spazio sconfinato della rete.

Comunque, intesa come una possibile forma di economia di mercato (e, quindi, al di fuori della pura condivisione solidale di beni/servizi messi in comune), la *sharing economy* – che in questa dimensione viene chiamata anche *collaborative economy*⁸ – può implicare lo scambio commerciale di un bene o di un servizio mediante *internet* o *mobile apps*, senza che assuma alcun rilievo l'attività lavorativa presupposta (come nel caso di *BlaBlaCar*, per il *car pooling*, oppure di *Airbnb*, per la locazione di alloggi a breve termine). Come è stato correttamente osservato, «obviously, there is some work to be done, such as driving the vehicle by the car owner or the guest's accommodation by flat owners. However, these activities are completely secondary in comparison to the rental of the goods»⁹.

⁷ STROWEL-VERGOTE, 2016, 2 ss., i quali, però, aggiungono che «the possibility to delocalize the service is not a very convincing criterion for distinguishing platforms from community exchanges as many services offered by capitalistic platforms are location-dependent (the location of the car and of the user in case of Uber, the location of the house in the case of Airbnb, the dog-sitting service, etc.)».

⁸ Secondo la Relazione al d.d.l. 3564 Atto Camera 27 gennaio 2016, recante una *Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione*, «l'economia collaborativa, cosiddetta *sharing economy*, si propone come un nuovo modello economico e culturale, capace di promuovere forme di consumo consapevole che prediligono la razionalizzazione delle risorse basandosi sull'utilizzo e sullo scambio di beni e servizi piuttosto che sul loro acquisto, dunque sull'accesso piuttosto che sul possesso». Si veda, pure, la successiva Comunicazione della Commissione europea, datata 2 giugno 2016, COM(2016) 356 final, contenente *A European agenda for the collaborative economy*, che richiama il «businesses model where activities are facilitated by collaborative platforms that create an open marketplace for the temporary usage of goods or services often provided by private individuals».

⁹ TODOLÍ-SIGNES, 2017, 244.

La prospettiva cambia (e si complica) allorquando la piattaforma digitale diviene lo strumento, anzi il luogo nel quale si affida l'esecuzione di prestazioni che possono considerarsi, a tutti gli effetti, lavorative.

È ben noto quanto l'innovazione tecnologica abbia costantemente inciso sulla evoluzione del diritto del lavoro, il quale ha sempre costituito «un osservatorio privilegiato dei rapporti fra Diritto e tecnica»¹⁰.

On the labour side, l'improvvisa diffusione delle piattaforme digitali ci pone di fronte ad un «ampio pulviscolo di attività emergenti nell'ecosistema digitale e, in buona parte ancora sconosciute», che mettono a dura prova il senso di orientamento del giuslavorista¹¹.

La prima, doverosa, operazione concettuale è volta a rintracciare e rendere riconoscibile il lavoro che si cela dietro l'*output* immesso sul mercato da un punto qualsiasi della rete: come è stato efficacemente affermato, «to promote labour protection in the gig-economy, the first thing that is needed is a strong advocacy to have jobs in this sector fully recognised as work»¹².

L'invisibilità del lavoro nell'era digitale è un dato che travalica i confini dell'impiego delle piattaforme *on-line*. Certamente, queste ultime favoriscono una sorta di decentramento produttivo 4.0, anche in ragione della loro intrinseca a-territorialità. In particolare, esse si prestano a supportare «l'esecuzione in *outsourcing* di qualsiasi tipo di compito che possa essere svolto da remoto a una "folla" di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo»¹³.

È facile l'assonanza con il lavoro a domicilio (già evocata per il telelavoro), come forma di produzione in grado di attraversare la storia delle rivoluzioni industriali. In quelle fabbriche invisibili¹⁴ in cui si prestava il proprio lavoro si sviluppò un modo di produrre del tutto congeniale alla ascesa del capitalismo, per le stesse ragioni per cui oggi trovano diffusione le *crowd employment platforms*, come modalità di esternalizzazione di «determinati compiti da parte di un committente (denominato *crowdsourcer*) a una indeterminata quantità di persone, chiamata *crowd*», contattata all'interno di una piattaforma digitale spesso «mediante l'indizione di un concorso (per esempio, al migliore o al più veloce)»¹⁵.

Non ne sto propugnando una banale assimilazione sul piano delle categorie giuridiche, anche perché, nel caso delle piattaforme, può mancare qualsiasi genere di dipendenza dall'altrui organizzazione; ne sto

¹⁰ SUPIOT, 2005, 143.

¹¹ TULLINI, 2016a, 748.

¹² DE STEFANO, 2016, 33.

¹³ DE STEFANO, 2017, 241.

¹⁴ L'espressione dà il titolo al libro di TOFFANIN, 2016.

¹⁵ DÄUBLER-KLEBE, 2016, 474.

solo evocando una comune matrice economico-produttiva. Infatti, sul fronte del capitale, il frazionamento della produzione in minuscole commesse è una forma di abbattimento del rischio d'impresa insito nell'opzione totalizzante del *make*: la variabilità, anzi l'incertezza della domanda, è trasferita sul fattore lavoro, ieri attraverso il ricorso alle micro-botteghe artigiane ovvero al sistema del cottimo, oggi attraverso inedite forme di remunerazione del lavoro digitale 'a consumo'.

Per i lavoratori a domicilio, poi, la domesticità della produzione consentiva di resistere alla disciplina della fabbrica che, attraverso orari rigidi e sottoposizione agli ordini del capo, consumava vita e dignità. Di contro, però, il tempo di lavoro finiva per invadere il tempo di vita: ciò vale, a maggior ragione, nel lavoro sulle piattaforme digitali, dove la contaminazione è totale, visto che insegue il lavoratore anche fuori dal suo domicilio, in ogni luogo dove è possibile stabilire una connessione¹⁶.

Molto spesso, dietro la retorica dell'imprenditore di se stesso, che spende sul mercato il proprio capitale umano, il *crowdworking* serve ad occultare lo sfruttamento di una folla di lavoratori, privi di qualsiasi tutela e, ancor prima, di qualsiasi riconoscibilità. È considerato «il *case study* più eclatante» quello dei lavoratori di *Amazon Mechanical Turk*: chiamati a svolgere (per compensi irrisori) una serie di *micro-tasks* (tra cui le descrizioni/recensioni *on-line* dei prodotti commercializzati da *Amazon*), essi hanno cominciato a rivendicare, anche in giudizio, una percentuale sulle vendite della merce¹⁷.

Per loro, la letteratura in materia ha parlato di *digital black box labour*, posto che «la provenienza del lavoro, chi lo richiede e che cosa si ha intenzione di farne rimane un mistero»¹⁸, esattamente come in una scatola nera, di cui si osservano gli input ed output, ma non il funzionamento interno.

I cosiddetti *Turkers* riproducono perfettamente la logica dell'originale *Mechanical Turk* (che dà il nome alla piattaforma), progettato nel 1769 da Wolfgang von Kempelen (un nobile ungherese). Si trattava di un finto automa, una macchina all'apparenza destinata a giocare autonomamente

¹⁶ Ci sarebbe da verificare, poi, quanto la domesticità del lavoro abbia conservato quel suo antico legame con l'ordine patriarcale, in cui il lavoro a domicilio era lo strumento di segregazione della manodopera femminile nel focolare domestico, al riparo dalle insidie della fabbrica. Al netto delle differenze dovute alla evoluzione storica, anche nella economia digitale è forte il rischio che la distribuzione dei lavoretti non sia neutra rispetto al genere, replicando, nonostante «l'estrema accessibilità e impersonalità del *web*» (TULLINI, 2017, 142), «traditional power relationships and gender segregation in the private sphere» (VALENDUC-VENDRAMIN, 2016, 37).

¹⁷ VECCHI, 2017, 80-81.

¹⁸ SCHOLZ, 2017, 50. Per una proposta volta ad interrompere l'invisibilità del lavoro reso a favore di *Amazon Mechanical Turk*, v. IRANI-SILBERMAN, 2013.

a scacchi, in realtà manovrata da un giocatore di piccola corporatura nascosto al suo interno.

Insomma, nell'economia digitale il lavoro umano rischia di essere «quello che non si vede», per riprendere il titolo del geniale cortometraggio di un giovane regista (Dario Samuele Leone), che racconta la vita di un nano all'interno di una macchina distributrice di caffè a consumatori ignari della sua presenza: una macchina che non sostituisce l'uomo, ma semplicemente lo incorpora, rendendo l'automazione ciò che si vede, e l'apporto umano, appunto, quello che non si vede.

Allora, se – da qualche parte – c'è qualcuno che lavora e qualcun altro che si avvale dei frutti del lavoro altrui, le risposte che siamo chiamati a fornire potranno pure essere nuove, ma le domande non sono molto diverse da quelle del passato. Anzi, come molti hanno sottolineato, l'economia digitale rivitalizza gli interrogativi originari del diritto del lavoro, riportandolo ai suoi albori.

It's still the same old story, diceva la canzone del celebre film *Casablanca*. Le domande sono sempre quelle di una volta. Quale lavoro merita protezione? Quale protezione merita il lavoro?

Se non comprendiamo quale lavoro merita protezione, non riusciamo a stabilire quale protezione merita il lavoro. I due quesiti sono aggrovigliati, posto che qualunque modello regolativo si scelga di adottare, non si potrà mai eludere il problema della qualificazione giuridica del lavoro: anche il più piccolo frammento di tutela esige che si stabilisca quale sia il suo campo di applicazione (se non vogliamo usare l'espressione 'fattispecie').

Ben consapevoli di non essere di fronte ad un fenomeno unitario, anche dal punto di vista della composizione della forza-lavoro, possiamo provare a scomporlo secondo una pluralità di criteri di classificazione: diverse sono, infatti, le tipologie di piattaforme digitali¹⁹ così come diversi sono i contenuti e le forme del lavoro che esse possono ospitare.

In particolare, il lavoro può essere reso tramite una piattaforma, che genera il contatto tra la domanda e l'offerta di una prestazione che si materializza interamente nell'economia reale: è il caso dei servizi di trasporto di persone o di merci, ristorazione, assemblaggio di mobili, trasloco, pulizie, *personal shopping*, *dog-sitting*, ecc. Di contro, la prestazione può essere eseguita interamente *on-line*, ossia direttamente sulle (o, se si preferisce, nelle) piattaforme digitali.

¹⁹ Ne sono state individuate cinque tipologie da SRNICEK, 2017: *l'advertising platform* (vendita di spazi pubblicitari), la *cloud platform* (la proprietà su *hardware* e *software* utilizzati da altre imprese), *l'industrial platform* (fornitura di tecnologie e *software* per l'ottimizzazione degli altrui processi organizzativi e produttivi), la *product platform* (subappalto di servizi ad altre piattaforme), la *lean platform* (erogazione di servizi vari, tra cui trasporto e alloggio).

Dunque, il tratto identificativo che accomuna queste realtà è rappresentato dall'utilizzo di tecnologie digitali (le piattaforme), che consentano la disponibilità di prestazioni lavorative *on-demand*, azzerando (o, quantomeno, riducendo al minimo) i costi di transazione tipicamente implicati nel reperimento di forza lavoro.

Nell'ottica del diritto del lavoro, «più che il luogo, reale o virtuale, di realizzazione del lavoro, le differenze tra i diversi operatori potrebbero semmai concernere la trama dei rapporti tra i soggetti, nell'alternativa tra relazioni paritarie e collaborative, più vicine allo spirito della *sharing economy*, oppure accentrate attorno all'infrastruttura digitale»²⁰.

Non è detto, infatti, che la piattaforma si limiti ad ospitare/facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di servizi, ben potendo operare come una tradizionale struttura verticale, e – quindi – «come centro di imputazione di contratti di lavoro sia parasubordinato sia subordinato, sebbene questo sia contestato dalle piattaforme, *Uber* in testa»²¹.

Pensando ad *Uber*, una specie di spettro che – da oltre due anni – si aggira tra le pagine e i convegni della comunità giuslavoristica internazionale, mi sovviene in mente che, in Italia come altrove, una delle prime leggi sociali fu quella che introdusse l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (l. n. 80/1898). Essa si applicava, semplicemente, agli operai, di cui il legislatore forniva una definizione rudimentale, ma pur sempre una definizione, un abbozzo di fattispecie contrattuale (cfr. art. 1).

Orbene, un giorno (eravamo nel 1907, oltre un secolo fa) un barrocciaio, ossia una persona che faceva consegne di merci con il carro e i cavalli, ebbe un infortunio sul lavoro e chiese l'applicazione di quella legge. Il Giudice gli diede torto, contribuendo ad una prima elaborazione di indici rivelatori della figura di lavoratore subordinato: il carro e i cavalli erano di proprietà del barrocciaio, egli poteva «liberamente impegnarsi oggi con una persona, domani con un'altra» e, soprattutto, non doveva «eseguire gli ordini» altrui²².

Dunque, ai primi del Novecento c'erano i barrocciai, negli anni Ottanta circolavano i *pony-express* (e il *leading case* nella giurisprudenza fu legato proprio ad un infortunio sul lavoro²³). Oggi c'è *Uber*: ma, appunto, *it's still the same old story*. La stessa vecchia storia si presenta – di volta in volta – in relazione alle nuove figure professionali e/o alle nuove modalità di

²⁰ DONINI, 2016a, 166.

²¹ GAROFALO, 2017, 89.

²² Pret. I Mandamento di Livorno, 2 marzo 1909, in *Il Contratto di Lavoro*, 1909, 145 ss., con nota di ATTALLA, 1909.

²³ Pret. Milano, 20 giugno 1986, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, 70 ss., con nota di ICHINO, 1987.

lavoro, che compaiono all'orizzonte, spinte dal «soffio moderno della vita pratica», per citare le parole di Lodovico Barassi²⁴.

Si pensi – per fare un altro esempio – ai *riders* di *Foodora* o di *Deliveroo*, che effettuano la consegna di pasti in sella a biciclette, balzati agli onori della cronaca, per aver rispolverato nell'era digitale «lo strumento dello sciopero, antico e simbolico»²⁵. Anche per loro l'algoritmo incorporato nella piattaforma è solo uno strumento per organizzare l'esecuzione di tradizionalissime prestazioni lavorative, che l'economia *on-demand* ha saputo ridurre in *micro-tasks* attivati grazie alla connessione ad un'applicazione informatica (*app*).

2. In & Out: il labirinto della qualificazione.

Ovviamente, non possiamo nascondere le difficoltà che le prestazioni rese nella *platform economy* producono sul tradizionale procedimento di qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

Come detto, le piattaforme digitali rendono poco visibili i lavoratori, il lavoro e la stessa assenza di lavoro, ossia la disoccupazione, sciolta e confusa nella *gig economy*, vale a dire l'economia dei lavoretti frammentari e discontinui, spesso sotto-pagati se non addirittura gratuiti, come «quintessenza del mercato contemporaneo: un sistema in cui l'unico modo per accedere ad un reddito è vendersi a meno in un sistema di gare al ribasso e l'unico modo per sopravvivere in un contesto dominato da retribuzioni sempre inferiori è essere disposti a lavorare sempre di più»²⁶.

Ma poi capita, almeno per *Uber*, che ci sia un giudice a Berlino, anzi a Londra²⁷, capace di svelare l'esistenza di una vera e propria organizzazione imprenditoriale, non una *web community*, una bacheca virtuale che si limita a mettere tra loro in contatto i *prosumers* collaborativi: un'organizzazione che offre servizi sul mercato e ingaggia lavoratori, per la precisione *workers*, chiamati ad eseguirli, integrandosi nell'organizzazione stessa.

Nello '*Ubergate*', al di là dei profili legati alla concorrenza con il servizio taxi (anch'essi scrutinati dalla giurisprudenza²⁸), è emerso che la

²⁴ BARASSI, 1901, 4.

²⁵ DAGNINO, 2017a, 186.

²⁶ COIN, 2017, 21, secondo cui il lavoro gratuito sarebbe «il segreto del *capitalismo delle piattaforme*».

²⁷ Employment Tribunal di Londra, 28 ottobre 2016, caso n. 2202551/2015, *Aslam and Farrar vs Uber*, in www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028pdf. Per una panoramica internazionale sulla giurisprudenza relativa al caso *Uber*, v. AURIEMMA, 2017, nonché DI AMATO, 2016.

²⁸ Per quella italiana, v. Trib. Milano, sez. spec. impresa, ord. 9 luglio 2015, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, II, 46 ss., con nota di DONINI, 2016a. A seguito di rinvio pregiudiziale proposto dal

piattaforma determina e impone le tariffe, monitora lo svolgimento delle prestazioni (attraverso sistemi di geolocalizzazione), esercita un potere di comando attraverso la dettagliata indicazione del percorso da seguire e altre caratteristiche inerenti al servizio (come il livello di pulizia e integrità dell'auto, la velocità di marcia) ed esercita pure un potere di controllo, che «emigra verso terzi»²⁹, perché si affida al *feedback* fornito dalle recensioni degli utenti, il quale può giustificare l'interruzione del rapporto di lavoro, sotto forma di disconnessione dell'*account* intestato all'autista.

Insomma, come dimostra il caso *Uber*, la smaterializzazione della figura del 'capo' in un algoritmo può finire per accentuare la pervasività della coercizione sul lavoro, generando – è stato detto – un ritorno al taylorismo, addirittura gonfiato 'con gli steroidi': «algorithms are providing a degree of control and oversight that even the most hardened Taylorists could never have dreamt of»³⁰.

Oltre ad essere possibile la riconducibilità del lavoro reso sulle piattaforme digitali al lavoro subordinato *tout court*, non si può escludere l'esistenza di punti di contatto con il lavoro agile «quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 18, comma 1, l. n. 81/2017). Né si può escluderne la qualificazione in termini di lavoro etero-organizzato ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015: anche in questo caso, l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato, sancita *ex lege* (sia pure con tutte le implicazioni teoriche e pratiche suscitate da tale opzione regolativa) può contrastare lo sfruttamento indiscriminato di tali forme di lavoro.

È evidente, però, che il discorso non può chiudersi qui, semplicemente annettendo al territorio della subordinazione (o a quello – limitrofo – della etero-organizzazione) tutto il lavoro che passa dalle piattaforme digitali.

Infatti, per quanto la nozione di subordinazione sia elastica e non coincida – secondo l'insegnamento di Mario Napoli – «con la necessità di una continuativa opera di predeterminabilità dell'esecuzione della prestazione»³¹, non possiamo dilatarla oltre misura, fino ad includere forme

Juzgado Mercantil n. 3 di Barcellona il 7 agosto 2015 (Causa C-434/15), spetterà ora alla Corte di Giustizia «il non facile compito di inquadrare Uber alternativamente o nell'alveo dei servizi di trasporto *tout court* oppure come fornitore di un servizio di intermediazione, alla stregua di qualsiasi internet service provider oppure come un servizio della società dell'informazione sottoposto all'applicazione della c.d. direttiva Bolkestein» (POLLICINO-LUBELLO, 2017, 12).

²⁹ PACELLA, 2017, 17.

³⁰ O'CONNOR, 2016.

³¹ NAPOLI, 1995, 1057 ss.

di collaborazione con le piattaforme oggettivamente prive dei requisiti costitutivi di quella fattispecie.

Né può risultare risolutivo per superare i limiti dell'approccio giuslavoristico tradizionale (costruito sulla fattispecie della subordinazione) adottare la prospettiva multifunzionalista, volta ad identificare il datore di lavoro (subordinato) non più in forza di una singola relazione contrattuale, bensì in relazione all'esercizio di una delle cinque, principali, funzioni che «sostengono il concetto di datore di lavoro», ossia: stipulare e risolvere il contratto di lavoro, ricevere la prestazione lavorativa, rendere possibile l'adempimento della prestazione e provvedere alla retribuzione; controllare e gestire l'organizzazione del lavoro, sopportare i rischi dell'attività di impresa³². Per essere molto pratici, una simile impostazione finisce per scaricare sul lavoratore l'onere di rintracciare i diversi soggetti che esercitano tali funzioni ed è fin troppo facile immaginare quale complicazione ne deriverebbe sul piano del contenzioso, dove già fare causa ad un unico datore di lavoro è – oggigiorno – sempre più difficile.

Peraltro, è ben possibile che le società di gestione delle piattaforme provvedano a riorganizzare in blocco la relazione con i fornitori dei servizi, espungendo qualunque traccia di subordinazione (con riferimento a tutte le funzioni sopra indicate), quale contromisura rispetto alla giurisprudenza che dovesse man mano formarsi, sulla scia della pronuncia londinese.

Dunque, usare la riconduzione al lavoro subordinato (ad uno o, anche, a più datori di lavoro) come (unica) meta del percorso di costruzione di un regime di tutele per il lavoratore delle piattaforme potrebbe rivelarsi un approccio insufficiente ad affrontare compiutamente il problema.

Direi, comunque, che, proprio per fronteggiare quel senso di spaesamento a cui il lavoro reso nell'ecosistema digitale ci sottopone, la subordinazione rimane un punto di riferimento, che funziona anche *per contrasto*, per individuare ciò che quelle forme di lavoro spesso non possono essere.

Posto che non esiste un unico modo di lavorare attraverso le piattaforme digitali, non è possibile pervenire ad una nozione giuridica unitaria di tutte le molteplici forme di lavoro implicate. Di conseguenza, non mi pare utile stabilire in astratto, ossia prescindendo da un'analisi caso per caso, quanta dose di subordinazione, di autonomia, di parasubordinazione o di etero-organizzazione ci sia nel lavoro (genericamente) prestato attraverso le piattaforme digitali. Come sempre, non può essere – in sé – il supporto strumentale nell'esecuzione della prestazione lavorativa a risultare determinante per la sua qualificazione giuridica.

³² PRASSL-RISAK, 2017, 223.

A sua volta, però, l'analisi *case by case* espone tanto le società di gestione delle piattaforme, quanto i singoli lavoratori, ad una condizione di permanente incertezza.

Insomma, consumare tutte le energie alla ricerca di una via d'uscita dal labirinto della qualificazione, potrebbe risultare uno sforzo vano e non risolutivo.

3. Spunti *de iure condendo* per sopravvivere al capitalismo delle piattaforme.

La difficoltà di ricondurre ad unità il fenomeno del lavoro sulle piattaforme digitali sembra poter spiegare «la tendenza attendista dei legislatori»³³ e l'assenza di proposte dottrinali 'forti' sul piano dell'inquadramento e della regolazione giuridica.

Spesso, ci si limita ad evocare come, più in generale, «la diffusione dell'economia *on-demand*» offra «l'occasione per un ripensamento generale del diritto del lavoro e delle sue strutture»³⁴, ma senza fornire una direzione concreta a tale aspirazione. Riaffiora la solita, vecchia, insofferenza verso la rigida dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, che induce ad invocare il ricorso a tecniche alternative di regolazione del lavoro: dal sistema dei cerchi concentrici al lavoro senza aggettivi, passando attraverso le tante soluzioni progettuali sin qui ipotizzate.

Nel dibattito innescato da queste nuove forme di lavoro, torna in ballo l'esigenza di una categoria contrattuale intermedia tra subordinazione e autonomia, magari specificamente dedicata agli operatori della *gig economy*³⁵.

Non è facile, però, immaginare un tratto unificante per la moltitudine di figure sociali impegnate sulle piattaforme (dai fattorini che consegnano pizze ai *professionals* dell'innovazione), che abbia contorni nitidi e, soprattutto, una rilevanza giuridica ben precisa.

Se si pensa di recuperare la nozione di dipendenza economica, bisogna essere consapevoli che non sempre la relazione contrattuale con la piattaforma costituisce la fonte esclusiva o principale di reddito del lavoratore digitale, proprio perché si tratti di 'lavoretti': paradossalmente, infatti, «la concorrenza globale innescata dal lavoro tramite piattaforma

³³ DAGNINO, 2016, 160.

³⁴ DAGNINO, 2015, 103.

³⁵ Sul punto, v. HARRIS-KRUEGER, 2015 e CHERRY-ALOISI, 2017. Sulla necessità – indotta dall'avvento della *gig-economy* – di superare il modello binario lavoro subordinato/lavoro autonomo, «construyendo las nuevas dimensiones del "microautónomo"», v. MERCADER UGUINA, 2017, 111 ss.

comprime i livelli di reddito, che sono mediamente molto bassi, e non favorisce quindi l'instaurarsi del vincolo di mono-committenza»³⁶.

Dall'Europa giungono solo tenui segnali di attenzione alle implicazioni lavoristiche dell'economia digitale.

La già citata Agenda europea per l'economia collaborativa (un atto di *soft law*, dunque) si impegna nell'analisi dell'impatto che essa produce sulle categorie giuridiche tradizionali, prestando particolare interesse alla qualificazione dei servizi offerti dai suoi operatori nel contesto del mercato interno dell'U.E. e della conseguente regolamentazione giuridica³⁷.

Per ciò che concerne la classificazione dei lavoratori che operano sulle piattaforme digitali, la Commissione europea sembra sintonizzarsi con le problematiche sollevate dal contenzioso in cui sono implicate aziende come *Uber*, riconoscendo che il vincolo di subordinazione si riscontra soltanto qualora il fornitore del servizio operi «under the direction of the collaborative platform, the latter determining the choice of the activity, remuneration and working conditions». A ciò si aggiungono gli altri due criteri menzionati dalla Commissione, ossia «the nature of work» (intesa come attività non puramente «marginal and accessory») e «the presence of a remuneration» (in altri termini, l'onerosità della prestazione).

De iure condendo, tuttavia, la Commissione si limita ad invitare gli Stati membri a garantire «fair working conditions and adequate and sustainable social protection», valutando «the adequacy of their national employment rules considering the different needs of workers and self-employed people in the digital world as well as the innovative nature of collaborative business models».

Nella proposta di legge italiana sulle piattaforme digitali e l'economia della condivisione il grande assente – come è stato osservato – è proprio il lavoratore³⁸, di cui non si riesce neppure a pronunciare la parola: lo si chiama, infatti, «utente operatore», intendendo con tale espressione «il soggetto privato o pubblico che attraverso la piattaforma digitale opera erogando un servizio o condividendo un proprio bene» (art. 2, comma 1, lett. c).

Ogni prospettiva di tutela viene rimessa ad «una riflessione più profonda e specifica» (come si legge nella Relazione illustrativa) ed, anzi, l'articolato normativo si preoccupa di sancire che «tra gestori e utenti non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato» (art. 2, comma 1, lett. a):

³⁶ TULLINI, 2016b, 10.

³⁷ DIVERIO, 2016, 30 ss.

³⁸ DAGNINO, 2017, 174.

un'affermazione che sembra tradire una scarsa consapevolezza in merito alla nota problematica relativa all'indisponibilità del tipo contrattuale³⁹.

A questo punto, è bene dotarsi di una prospettiva, che possa incidere sulla costruzione di un'agenda.

Cercato e scovato il lavoratore, anche lì dove non sempre si vede, occorre trovare il datore di lavoro.

Come detto, si può trattare della stessa piattaforma digitale che – come nel caso di *Uber* – lungi da essere mero luogo di incontri fra fornitori e fruitori di servizi funge da vero datore di lavoro, esercitando i relativi poteri. In presenza di lavoro subordinato o etero-organizzato, la risposta in termini di protezione del lavoro è già presente nell'ordinamento.

Al massimo, si renderà necessario un adattamento del procedimento di qualificazione del rapporto alle particolari modalità di svolgimento della prestazione: si potrà ripensare, almeno in parte, il 'paniere' degli indici sussidiari con cui la giurisprudenza si orienta nei casi dubbi (altrimenti, potrebbe andare a finire come nella causa promossa dal barrocciaio di cui sopra), ma – comunque – ci si muoverà in un contesto familiare agli operatori del diritto del lavoro.

Certo, ci sarà da rispondere ai bisogni specificamente connessi a queste forme di lavoro con apposite tutele da coniare *ad hoc*: si pensi, ad esempio, al diritto alla disconnessione (già menzionato dal legislatore con riferimento allo *smart working*), come argine alla 'porosità' del confine tra tempo di lavoro e tempo di vita, generato dall'utilizzo delle tecnologie digitali.

Come abbiamo già osservato, non si può credere che tutto si esaurisca nella imputazione alla piattaforma delle responsabilità e dei vincoli propri del datore di lavoro.

Molto spesso nella *on demand economy* le piattaforme digitali, «lungi dal proporsi come datori di lavoro, esprimono una diversa razionalità organizzativa, che non riguarda tanto – come nello schema giuslavoristico classico – l'organizzazione di lavoro a fini produttivi, quanto l'organizzazione di "mercati" di servizi, che mettono in relazione clienti e prestatori»⁴⁰.

Siamo certi che il diritto del lavoro possa 'abbassare la guardia' e distogliere completamente la propria attenzione verso questi fenomeni economici, consegnandoli ad altri settori dell'ordinamento giuridico (diritto della concorrenza, diritto dei consumatori, ecc.)?

Ebbene, allorquando la piattaforma, senza esercitare alcuna ingerenza, si limiti a selezionare lavoratori indipendenti, mettendoli in contatto con il

³⁹ Secondo ALOISI, 2016, 32, «è lecito ipotizzare una violazione piuttosto evidente (o marchiana) del principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale».

⁴⁰ PERULLI, 2017, 204.

cliente, che procederà a remunerare il prodotto o il servizio reso (nell'economia virtuale o materiale che sia), occorre chiedersi se le attività svolte dalla piattaforma siano «suscettibili di coinvolgimento nei processi di regolamentazione pubblica del mercato del lavoro»⁴¹.

A questo interrogativo si registra una risposta da parte del nostro Ministero del Lavoro, attraverso l'interpello n. 12/2013 del 27 marzo 2013.

Supponendo, in linea generale, che le attività di intermediazione svolte in *crowdsourcing* risultino «finalizzate non alla conclusione di contratti di lavoro ma alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale» (tra i quali la compravendita o l'appalto), il Ministero esclude la necessità di sottoporre le piattaforme al regime di autorizzazione preventiva ex art. 4, d.lgs. n. 276/2003 (*Agenzie per il lavoro*), né a quello specificamente previsto per l'attività di intermediazione svolta dai gestori di siti internet dall'art. 6, comma 1, lett. f), d.lgs. n. 276/2003 (che non deve avere "finalità di lucro").

Tuttavia, a conclusione della propria risposta, lo stesso Dicastero del lavoro adombra l'eventualità che "l'attività di crowdsourcing involga, invece, la conclusione di contratti d'opera professionale ex art. 2222 c.c.", nel qual caso appare necessario richiedere l'autorizzazione ai sensi delle citate disposizioni "esclusivamente se dalla stipulazione di questi contratti consegua un'attività prolungata in favore del committente tale da configurare la costituzione di posizioni lavorative in seno alla sua organizzazione". Sinceramente, mi sembra un *discrimen* poco chiaro, per non dire inafferrabile.

In ogni caso, anche qualora si tratti di prestazioni di lavoro autonomo estranee al campo di applicazione del predetto regime autorizzatorio, rimane il fatto che l'attività di mediazione svolta dalla piattaforma – a mio sommo avviso – non può essere trattata alla pari di quella che riguarda la circolazione di altre merci, per esempio la compravendita immobiliare, se non ricorrendo alla finzione di ignorare totalmente quella dose di lavoro umano ('vivo', verrebbe da dire) necessaria alla realizzazione del prodotto finito immesso sul mercato attraverso il *crowdworking*.

In altri termini, «è fuorviante considerare che l'oggetto del contratto abbia a che fare solamente con l'*opus*, prevalentemente immateriale, che verrà consegnato al committente, suscettibile di vendita per il tramite della piattaforma in questione, e non coinvolga invece tutta la prestazione di lavoro – il *facere* – che ha reso possibile la realizzazione dell'opera»; né appare possibile attingere allo schema negoziale dell'appalto, tutte le volte

⁴¹ DONINI, 2015a, 435. Per un approfondimento della questione in rapporto ad un caso specifico, v. D'ASCENZO-GROSSI, 2017.

in cui (come avviene nella stragrande maggioranza dei casi) il prestatore non disponga di alcuna organizzazione produttiva per l'esecuzione della propria attività⁴².

Ove si riuscisse ad evitare tale finzione, sarebbe necessario chiedersi se non sia giusto sperimentare tecniche di corresponsabilizzazione della piattaforma negli obblighi in capo all'utente finale del servizio. Senza attingere alla figura della codatorialità, la quale presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione di entrambi i co-datori di lavoro, si potrebbe fare ricorso al principio di solidarietà debitoria, ormai immanente in tutte le forme di lecito decentramento produttivo, almeno per il pagamento del corrispettivo del servizio reso.

Più in generale, è ormai evidente che alcuni diritti connessi al lavoro debbano prescindere dal tradizionale vincolo della subordinazione. In Italia, le varie Carte dei diritti sin qui ipotizzate spingono verso l'applicazione universalistica di alcune tutele primarie: la libertà di espressione, i divieti di discriminazione, la libertà di coalizione e di conflitto, la salubrità del lavoro, l'equità del compenso, ecc.

Pur utile a stemperare la tensione qualificatoria, un *corpus* di regole applicabili al lavoro senza aggettivi potrebbe, però, non bastare a contrastare le pratiche di sfruttamento specificamente connesse alle particolari modalità di svolgimento delle prestazioni rese dai lavoratori delle piattaforme.

Frattanto, mi pare convincente e doveroso considerare l'opportunità di «additional measures to address the risks related to platform-mediated work»⁴³: insomma, una soglia minima, ma specifica, di regole per tali lavoratori, a prescindere dalla qualificazione del loro rapporto di lavoro, naturalmente all'esito di uno *screening* dei bisogni di protezione sociale che le nuove forme di lavoro stanno, via via, manifestando.

Disoccupazione, reddito, sicurezza, formazione, ecc.: i rischi sociali cui sono esposti tali lavoratori «sono, nella maggior parte dei casi, i vecchi rischi dei lavoratori della prima rivoluzione industriale». Anche lo scopo del diritto del lavoro non può cambiare ed è quello di «assicurare i lavoratori contro la produzione di rischi sociali derivanti dallo svolgimento della loro attività lavorativa»⁴⁴.

⁴² DONINI, 2015b, 58. Il rischio della reificazione del lavoro nel prodotto finale immesso sul mercato tramite la piattaforma è paventato da più parti: per la dottrina italiana, v. TULLINI, 2015, 14.

⁴³ DRAHOKOUPIL-FABO, 2016, 5.

⁴⁴ LOI, 2017, 276.

Il legislatore non può ignorarli, come non dovrebbe ignorarli neppure il sindacato, evidentemente chiamato a ridefinire i contorni della propria azione e della propria sfera di rappresentanza⁴⁵.

A protezione di tali rischi possono convergere tecniche di tutela mutate da diverse discipline: penso alla protezione dei dati personali e della proprietà intellettuale dei lavoratori digitali, agli obblighi di correttezza, trasparenza ed equità nei rapporti contrattuali (da promuovere anche mediante specifici codici di condotta), alle tutele contro clausole abusive, ritardi di pagamento e abuso di dipendenza economica. Del resto, la nostra recente legge sul lavoro autonomo e sul lavoro agile offre evidenti spunti in tal senso.

Provare a ragionare in questa direzione, assumendola come strategia transnazionale, almeno a livello europeo, sarebbe davvero un bel modo per prepararsi a festeggiare – fra due anni – il centenario della nascita dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro: oggi, come ieri, *Labour is not a Commodity*.

Riferimenti bibliografici

- ALOISI A. (2016), *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, n. 2, 16 ss.
- ARMANO E., MURGIA A. (2017), *Introduzione*, in *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, a cura di Armano E., Murgia A., Teli M., Mimemis, Sesto San Giovanni (MI), 7 ss.
- ATTALLA T. (1909), *I barrocciai-proprietari non debbono essere assicurati*, nota a Pretura I Mandamento di Livorno, 2 marzo 1909, in *Il Contratto di Lavoro*, 145 ss.
- AURIEMMA S. (2017), *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, I, 281 ss.
- BARASSI L. (1901) *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice libraria, Milano.
- BIRGILLITO M. (2016), *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *LLI*, n. 2, 57 ss.
- CHERRY M.A., ALOISI A. (2017), *"Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 635 ss.
- COIN F. (2017), *La fine del lavoro (pagato)*, in *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*, a cura di F. COIN, ombre corte, Verona, 2017, 7 ss.
- DAGNINO E. (2015), *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *LLI*, n. 2, 86 ss.
- DAGNINO E. (2016), *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *DRI*, 137 ss.
- DAGNINO E. (2017a), *Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora*, in *La nuova grande trasformazione del lavoro*, a cura di E. DAGNINO, F.

⁴⁵ Sul tema, v. FAIOLI, 2017.; ENGBLOOM, 2017; ROTA, 2017; FORLIVESI, 2016.

- NESPOLI, F. SEGHEZZI, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 62, 183 ss.
- DAGNINO E. (2017b), *Proposta di legge sulla sharing economy: il grande assente è il "lavoratore"*, in *La nuova grande trasformazione del lavoro*, a cura di E. Dagnino, F. Nespola, F. Seghezzi, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 62, 173 ss.
- D'ASCENZO A., GROSSI T. (2017), *Piattaforme digitali e legittimità nell'attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro: il caso JustKnock*, in www.bollettinoadapt.it/piattaforme-digitali-e-legittimita-nellattivita-di-intermediazione-tra-domanda-ed-offerta-di-lavoro-il-caso-justknock, 13 febbraio 2017.
- DÄUBLER W., KLEBE T. (2016), *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, 471 ss.
- DE STEFANO V. (2016), *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, in *ILO 2016 – Conditions of Work and Employment Series NO. 71*, ss.
- DE STEFANO V. (2017), *Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, I, 241 ss.
- DI AMATO A. (2016), *Uber and the Sharing Economy*, in *The Italian Law Journal*, n. 1. 177 ss.
- DIVERIO D. (2016). *La disciplina europea dei servizi delle piattaforme di intermediazione on line nella comunicazione della Commissione «Un'agenda europea per l'economia collaborativa»*, in http://europa.univr.it/rivista1_2016.pdf.
- DONINI A. (2015a), *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *DRI*, 433 ss.
- DONINI A. (2015b), *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *LLI*, 1, 49 ss.
- DONINI A. (2016a), *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *DRI*, 164 ss.
- DONINI A. (2016b), *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, nota a Trib. Milano, sez. spec. impresa, ord. 9 luglio 2015, in *RIDL*, II, 46 ss.
- DRACHOUPI J., FABO B. (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, in *ETUI Policy Brief*, 2016, n. 5.
- ENGBLOOM S. (2017), *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig-economy*, in *RGL*, I, 357 ss.
- FAIOLI M. (2017), *Jobs "App", Gig-Economy e sindacato*, in *RGL*, I, 291 ss.
- FORLIVESI M. (2016), *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 664 ss.
- GAROFALO D. (2017), *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in www.aidlass.it/giornate-di-studio-aidlass-2017.
- HARRIS S.D. e KRUEGER A.B. (2015), *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, in www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf.
- ICHINO P. (1987), *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, nota a Pret. Milano, 20 giugno 1986, in *RIDL*, II, 76 ss.

- IRANI L.C., SILBERMAN M.S. (2013), *Turkopticon: interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*, in <http://wtf.tw/text/turkopticon.pdf>.
- LOI P. (2017), *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, I, 259 ss.
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *El futuro del trabajo en la era del digitalización y la robotica*, Editorial Tirant lo Blanche, Valencia.
- NAPOLI M. (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, tomo II, 1057 ss.
- O' CONNOR S. (2016), *When your boss is an algorithm*, in *Financial Times*, 8 settembre 2016.
- PACELLA G. (2017), *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *LLI*, n. 1, 1 ss.
- PERULLI A. (2017), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, I, 195 ss.
- POLLICINO O, LUBELLO V. (2017), *Un monito complesso ed una apertura al dibattito europeo rilevante: uber tra giudici e legislatori*, in *AIC*, fasc. 2.
- PRASSL J, RISAK M. (2017), *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *RGL*, I, 219 ss.
- RIFKIN J. (2000), *The Age of Access*, Jeremy P. Tarcher/Putnam, New York.
- RIFKIN J. (2014), *The Zero Marginal Cost Society*, Palgrave Macmillans, London.
- ROTA A. (2017), *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 Tullini P., Giappichelli, Torino, 197 ss.
- SCHOLZ T. (2016), *Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy*, in www.rosalux-nyc.org.
- SCHOLZ T. (2017), *THINK OUTSIDE THE BOSS. L'incapacità di immaginare una vita diversa è il trionfo definitivo del capitale*, in *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, a cura di Armano E., Murgia A., Teli M., Mimemis, Sesto San Giovanni (MI), 37 ss.
- SRNICEK N. (2017), *Platform Capitalism*, Polity, London.
- STROWEL A., VERGOTE W. (2016), *Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate?*, in http://ec.europa.eu/information_society.
- SUPIOT A. (2005), *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del Diritto*, B. Mondadori, Milano.
- TODOLÍ-SIGNES A. (2017), *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 241 ss.
- TOFFANIN T. (2016), *Fabbriche invisibili. Storie di donne, lavoranti a domicilio, ombre corte*, Verona.
- TULLINI P. (2015), *C'è lavoro sul web?*, in *LLI*, n. 1, 1 ss.
- TULLINI P. (2016a), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, I, 748 ss.
- TULLINI P. (2016b), *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *LLI*, n. 2, 1 ss.

- TULLINI P. (2017), *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di Tullini P., Giappichelli, Torino, 141 ss.
- VALENDUC G, VENDRAMIN P. (2016), *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, in W.P. ETUI 2016.03.
- VECCHI B. (2017), *Il capitalismo delle piattaforme*, manifestolibri, Castel San Pietro Romano (RM).