



I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale

WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT – 146/2018

© Bruno Caruso 2018
Dipartimento di Giurisprudenza - Università di Catania
bcaruso@lex.unict.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>



I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale^α

Bruno Caruso
Università di Catania

1. Dall'euro ottimismo all'euro pentitismo: il neo-sovranoismo della dottrina giuslavoristica.....	2
2. Per un approccio realistico al Pilastro sociale: né delusione né entusiasmo	3
3. Cosa intendiamo quando parliamo di lavoratori digitali: il lavoratore della piattaforma come tipo sociale.....	5
4. Lavoro digitale, lavoro agile e Pilastro Europeo dei diritti sociali	14
5. Nel cono d'ombra del Pilastro sociale Europeo: tre possibili strategie regolative	18

^α In corso di pubblicazione in G. Bronzini (a cura di) *Verso un pilastro sociale europeo? Dopo la Joint Declaration di Göteborg*, Atti del convegno della Fondazione Basso, Roma, 9 maggio 2018, Fondazione Basso, Roma.

1. Dall'euro ottimismo all'euro pentitismo: il neo-sovranoismo della dottrina giuslavoristica

Collegare il pilastro sociale a una strategia di tutela effettiva dei lavoratori digitali¹, potrebbe sembrare un'operazione pretenziosa e di euro ottimismo retrò² in tempi di euro pentitismo dilagante nella cultura giuslavoristica *mainstream*³. Non da oggi - almeno dal referendum negativo sul trattato costituzionale, con la sinistra francese schierata in prima fila contro⁴ - una certa sinistra addebitata all'Europa e alle sue politiche neo-mercantili prima e di austerità dopo, il fallimento del sogno europeo, anzi la sua trasformazione in incubo. Anti europeismo di sinistra e di destra sembrano così saldarsi, anche se le giustificazioni sembrano diverse: più solidarietà sociale e, contraddittoriamente, internazionale a tutela dei sistemi di welfare nazionali da un lato, maggiore difesa dei confini dalle 'invasioni barbariche' ma anche dei valori e delle radici etniche, nazionali e cristiane dall'altro.

In effetti, lo stato d'animo riconducibile al pentitismo è più della cultura di sinistra (una filone di pensiero di destra antiliberalista ha sempre guardato con scetticismo all'Europa)⁵; si tratta di un sentimento, prima ancora che di una precisa e razionale posizione scientifica, comune a molti studiosi dell'integrazione europea e del suo modello sociale, un tempo più o meno moderatamente e freddamente pro UE, ma mai euroscettici⁶.

¹ Tale collegamento ha ricevuto autorevole avallo dalla Commissione che, nel 2017, nell'ambito del contenuto del Pilastro sociale (Commission Staff Working Document Refit, *Evaluation of the "Written Statement Directive"* (Directive 91/533/EEC), SWD (2017) 205 final 3, 6) ha proposto di includere i lavoratori delle piattaforme digitali nel processo di revisione della *Written Statement Directive* (COM (2017) 797 final), considerandoli rientranti nella categoria dei worker. Si rinvia a M. Risak, *Fair working conditions for platform workers: Possible regulatory approaches at the EU level*, Friedrich-Ebert Stiftung, p.14.

² Criticamente, di «*culture of total optimism*», a proposito della costruzione dell'ordinamento europeo, ha parlato G. Majone, *Rethinking the Union of Europe Post-Crisis. Has Integration Gone Too Far?*, Cambridge University Press, Cambridge, 2014.

³ Sulle difficoltà politiche istituzionali della costruzione Europea di fronte all'emergere dei populismi e dei sovranismi di varia natura, v. J. F. Drevet, *L'Europe malade de ses Etats membres*, Futuribles, n.426, Settembre-ottobre 2018, p. 86 ss.

⁴ All'insegna di slogan anti UE la campagna referendaria della sinistra francese "*Constitution Européenne: le capitalistes disent oui Nous Répondons Non*", riproduzione fotografica riportata nel volume, *Postwar*, di T. Judt, Laterza, Bari, 2017

⁵ Sul ruolo e dispiegamenti delle correnti culturali sottostanti alla storia contemporanea dell'Ue, si rinvia a T. Judt, *Postwar*, cit. Sulle radici storico-culturali reazionarie di una certa destra italiana A. Scurati, *M il figlio del secolo*, Bompiani, Milano, 2018.

⁶ In tal senso una ricognizione critica del pensiero politico e giuridico "europeista", e delle forme di *executive managerialism* con conseguenze, neoautoritarie, di *unfettered executive discretion*, in C. Joerges, C. Kreuder-Sonnen, *Europe and European Studies in Crisis, Inter-Disciplinary and Intra-Disciplinary Schisms in Legal and Political Science*, WZB, Berlin Social Science Center, Discussion Paper, 2016, p. 13 ma *passim*. Per un approccio costruttivamente

È una posizione che porta, per esempio, a considerare il pilastro sociale, nella migliore delle ipotesi, una ulteriore manifestazione della perdurante impotenza regolativa dell'Unione nella costruzione di un modello sociale comune. Nella peggiore, l'ennesima conferma che le istituzioni europee anche quando si occupano di sociale, pensano in primo luogo al mercato e alla libertà di impresa⁷. Viene imputata alle istituzioni europee una sorta di ossessione mercatistica, una sorta di coazione pavloviana verso il neoliberalismo che finirebbe per trapelare anche dalle buone intenzioni, da cui la riscoperta, anche da parte di certi settori della cultura giuscostituzionalista e non solo giuslavorista, di un certo patriottismo costituzionale, non alieno da sfumature sovraniste e identitarie, filone culturale, al quale sembra di recente sensibile anche la Corte Costituzionale (la sentenza n. 269 del 2017)⁸.

2. Per un approccio realistico al Pilastro sociale: né delusione né entusiasmo

Alla vigilia di elezioni del Parlamento Europeo che potrebbero segnare una svolta negativa per i fautori di una integrazione più forte e politica, non è il caso di riproporre atteggiamenti o facili speranze euroottimiste. Pare più corretto, per chi continua a dichiararsi semplicemente europeista senza ulteriori additivi linguistici, assumere un atteggiamento pragmatico e di riformismo concreto⁹. Si tratta di un atteggiamento che potrebbe sintetizzarsi in questa domanda: come può essere utilizzato il Pilastro

e propositivamente riformista delle istituzioni europee, invece S. Fabbrini, *Sdoppiamento. Una prospettiva nuova per l'Europa*, Laterza, Bari, 2017; pure M. Ferrera, *Rotta di collisione. Euro contro Welfare*, Laterza, Bari, 2016; G. Amato, E. Galli della Loggia, *Europa perduta?*, il Mulino, Bologna, 2014.

⁷ In tal senso S. Giubboni, *Oltre il Pilastro europeo dei diritti sociali. Per un nuovo riformismo sociale in Europa*, in G. Bronzini (a cura di) *Verso un pilastro sociale europeo? Dopo la Joint Declaration di Göteborg*, Atti del convegno della Fondazione Basso, Roma, 9 maggio 2018, Fondazione Basso, Roma. Considerazioni critiche sul Pilastro sociale pure in A. Bogg, K.D. Ewing, *The continuing Evolution of European Labor Law and the Changing Context for Trade Union Organizing*, *CLL&PJ*, 2017, 38, p. 219 ss., che lo considerano una «*de facto deregulatory initiative*». In posizione di attesa critica anche F. Durante, *Lavoro e welfare: il sindacato e il Pilastro europeo dei diritti sociali*, in *RPS*, 2017, 2, p. 165.

⁸ Il dibattito a più voci sulla sentenza della Corte in <http://www.giurcost.org/decisioni/2017/0269s-17.html>, ove sono elencati gli interventi apparsi in varie riviste on line.

⁹ Si veda J. Laborde, *Cosa resta del modello sociale europeo?*, *LD*, 2013, 3, p. 333 ss. S. Sciarra, *Solidarity and Conflict*, Cambridge University Press, Cambridge, 2018. Una sintetica, ma efficace e realistica, ricostruzione dell'evoluzione del modello sociale europeo nel contesto più generale dell'integrazione economica e politica, in G. Moro, *Il Modello sociale europeo fra complessità e ibridazione*, *Alss*, 2017, 3, p. 517 ss. Per una ricostruzione dell'*acquis* normativo alla base dei principali diritti sociali, E. Ales, *Diritti sociali e discrezionalità del legislatore nell'ordinamento multilivello: una prospettiva giuslavoristica*, *GDLRI*, 2015, 3, p. 455 ss.

europeo per una strategia di ripartenza dell'Europa sociale, senza eccessive illusioni ma fatta di piccoli passi¹⁰?

Circolano analisi e ricerche molto serie che si ispirano a un approccio pragmatico e concreto. In un recente studio di due ricercatori dell'*European Trade Union Institute* si offre una concreta base analitica oltre che giuridica, nel caso in cui ci fossero le condizioni politiche per trasformare, nel medio periodo, le raccomandazioni ancorché solenni del Pilastro sociale, in una strategia di diritti vincolanti ed effettivi, veicolata da mirati provvedimenti di *hard law*¹¹.

La proposta, in estrema sintesi, è di riformulare i venti *policy statement* del Pilastro sociale, in forma di rafforzamento di diritti sociali tipici, e di inserimento di altri del tutto nuovi: alcuni di tipo procedurale, per esempio il diritto al rispetto dei diritti, una sorta di clausola generale di effettività, con ricadute sul sistema sanzionatorio che rinvia alla questione della dissuasività dei meccanismi nazionali di tutela dei diritti; tema di recente affrontato in Italia con riguardo alla riforma del rimedio reintegratorio nel licenziamento illegittimo e che ha prodotto come primo risultato la pronuncia di illegittimità costituzionale delle c.d. tutele crescenti¹². E poi la traduzione in uno specifico diritto del principio del *favor lavoratoris*; una maggiore esplicitazione del diritto di non regresso; il diritto alla protezione dei dati personali; diritti e protezioni per il whistleblower; un rafforzamento operativo del diritto al lavoro. In sintesi, la proposta di una struttura più

¹⁰ Nella medesima lunghezza d'onda di sobrio realismo S. Sciarra, *Solidarity and Conflict*, cit. Per una contestualizzazione storica del Pilastro sociale, F. Hendrickx, *European Labour Law and the Millennium Shift: From Post to (Social) Pillar*, BCLR, 2018, che gli attribuisce un ruolo di "game changer" malgrado persistenti dubbi e questioni aperte con riguardo alla traducibilità delle asserzioni in disposti normativi effettivi: «the Pillar obviously has the potential of bringing about a new policy dynamic. And within an EU context, labour law needs more than just new labour rights (...) Labour and social progress may also effectively proceed through small legal steps. The Pillar will certainly be subject of further legal debate and, quite likely, be used in legal interpretation. Every new formula with potential legal relevance, even if it goes through a Pilastro sociale, gives new potential to build up a legal system that responds to the logic of labour law and the aspirations of real social policy. This means that, besides the Pillar's political effects, the power of its words should not be underestimated», p. 61-62.

¹¹ K. Lörcher, I. Schömann, *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals*, ETUI report 139, 2016.

¹² Si fa riferimento alla pronuncia, non ancora depositata al momento in cui si scrive, ma anticipata negli esiti da un comunicato della Corte (del 26 settembre 2018), con la quale i giudici costituzionali hanno dichiarato il contrasto della «previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio» ai principi di ragionevolezza e uguaglianza. Per le questioni in gioco si rinvia a B. Caruso, *Il licenziamento disciplinare: la prospettiva rimediata tra bilanciamento della Corte costituzionale e diritto vivente giurisprudenziale*, DRI, 2018, 2, p. 494 ss.

articolata del Pilastro sociale con un focus maggiore sulle c.d. *working conditions*¹³.

Si può discutere sul merito delle proposte, alcune delle quali sembrano troppo veicolate da vistosi pregiudizi. Il documento del centro di ricerca sindacale ritiene, per esempio, che il Pilastro sociale sia vistosamente ispirato alla ideologia della flexicurity, che è invece decisamente attenuata rispetto al pregresso, per esempio rispetto allo spazio che aveva nel Libro verde sulla modernizzazione del 2006¹⁴, e in altri ormai storici passaggi¹⁵. E tuttavia l'approccio concreto e costruttivo pare proprio per questo preferibile, rispetto alla scelta di rinunciare alla prospettiva della costruzione sociale europea o assumerne una minimalista¹⁶.

3. Cosa intendiamo quando parliamo di lavoratori digitali: il lavoratore della piattaforma come tipo sociale

Con riguardo al tema specifico delle piattaforme digitali, l'Europa si è occupata già di economia collaborativa o come si preferisce più asetticamente definirla, economia delle piattaforme¹⁷, in un documento

¹³ La riorganizzazione in un quadro sinottico dei diritti assume, nella proposta dei ricercatori dell'istituto sindacale europeo, una tale conformazione: Diritti Procedurali: *Right to effective enforcement*; *Right to most favorable conditions*; *Right to non-regression*. Diritti Sostanziali: *Right to work*; *Right to dignity at work*; *Right to reasonable working time*; *Right to the protection of personal data in the employment relationship*; *Right to freedom of expression including the right to whistleblowing*; *Right to protection of specific groups*.

¹⁴ Libro Verde, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Bruxelles, 22.11.2006 COM(2006) 708 definitivo.

¹⁵ Altri documenti europei sulla flessicurezza in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=it#navItem-1>.

¹⁶ Per un'analisi interpretativamente costruttiva del modello sociale europeo basata sul concetto di mercato interno costituzionalmente condizionato, si veda D. Shiek, *Towards more resilience for a social UE, the Constitutionally conditioned Internal market*, *Celtes on line paper series*, 2017, 6. Per la posizione della Commissione, in questa fase, cfr. il documento *Reflection paper on the Social dimension of Europe*, COM(2017) 206 of 26 April 2017

¹⁷ DG IPOL, *The social protection of workers in the platform economy*, European Commission, Brussels, Belgium. Di lavoro on line (labour, platform work) si parla invece in un altro documento EU-OSHA, *The future of work: crowdsourcing - Safety and health at work*. 2015, p. 13. La letteratura sul tema non si risparmia quanto a terminologia, a dimostrazione della ancora scarsa condensazione concettuale del fenomeno: si parla, anche con sfumature valoriali diverse, di *sharing economy*, *gig economy*, *crowd employment*, *on-demand economy*, *collaborative economy*, *crowd sourcing*, *peer to peer economy*. Per una utile indagine anche dei vari termini utilizzati in diversi contesti nazionali si v. la table n.3 della ricerca Eurofound (la più aggiornata e accurata sul fenomeno per quel che ci consta), *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, 2018. Interessanti pure gli annessi report sulle diverse situazioni nazionali, *National context analysis*; per l'Italia, molto accurato il report di V. Di Stefano, A. Aloisi, Eurofound, 2018. Per una ragionata rassegna della letteratura, sempre nell'ambito della medesima ricerca, Eurofound, *Platform work: Types and Implications for Work and Employment- Literature review*, Eurofound, 2018.

della Commissione del 2016¹⁸ che molti hanno giudicato sbiadito e poco pregnante quanto a proposte regolative e in una risoluzione del Parlamento del 2017¹⁹. Secondo osservatori critici, nulla di più del "paludato mondo" dei documenti della Commissione e delle risoluzioni del Parlamento privi di efficacia: al più buone intenzioni.

Va, tuttavia, considerato che la nozione di lavoratore digitale pone di per sé un problema di identificazione e ricognizione del tipo sociale²⁰ oltre che di valutazione dei suoi numeri effettivi²¹. Gli effetti delle nuove tecnologie digitali e della quarta rivoluzione industriale sulla morfologia - ma anche sulla antropologia del lavoro - sono dirompenti: aumentano certamente la differenziazione e le fratture sociali, lo specchio del lavoro digitale si presenta in frantumi²². Sul piano della riflessione generale la IV

¹⁸ European Commission, *A European agenda for the collaborative economy* COM (2016), No. 356, Brussels, Belgium. Si v. pure European Commission, *Commission staff working document: A European agenda for the collaborative economy - a supporting analysis*, (2016)2562059, Brussels, Belgium. European Commission, Flash Eurobarometer 438, *The use of collaborative platforms*, Brussels, Belgium, 2016. European Commission, *The European collaborative economy: A research agenda for policy support*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2016) 356 final, 2 June 2016, Brussels, Belgium.

¹⁹ Risoluzione del Parlamento europeo maggio 2017, *Su un'agenda europea per l'economia collaborativa* (2017/2003(INI)).

²⁰ E' già problematico individuare una nozione di lavoratore subordinato di ambito europeo; di recente S. Giubboni, *Per una voce status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione Europea*, RDSS, 2, 2018, p. 207 ss. In chiave critica anche con riguardo alla giurisprudenza CGUE, N. Kountouris, *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, ILJ, 2, 2018, p. 192 ss.

²¹ I numeri dei lavoratori coinvolti nei processi di digitalizzazione dell'economia e, in particolare, dei lavoratori dell'economia delle piattaforme non sono ancora elevatissimi, ma certamente in potenziale crescita: una analisi dettagliata in Eurofound *Platform work: Types and Implications for Work and Employment. Literature review*, cit., p. 8, ove richiami ad analisi specifiche. I dati indicati dicono di una differenza tra lavoratori addetti a *micro task* e *professional* e di una netta differenza tra registrati e operativi (5,8 registrati per i *micro task* e 580.000 attivi, 42 milioni registrati e 4,2 soltanto attivi per i *professional*). Si rinvia al report citato per maggiori dettagli e per dati più disarticolati e comunque ancora incerti (p. 12 ss.) con riguardo anche alla tipologia di prestazione (occasional, stabili, freelancer, clickworker o PeoplePerHour)

²² In generale si rinvia a M. Barbera, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, GDLRI, 2018, 2, p. 403 ss. Dalle ricerche Eurofound già citate viene un ammonimento a evitare approcci di ricerca generalisti e per macro categorie, e a operare invece per differenziazioni nazionali e tecnologiche, *Platform work: Types and Implications for Work and Employment- Literature review*, pp. 111-12: «(...) platforms, clients and workers are, for the time being, hardly ever required to register with specific authorities. This results in a non-existence of administrative data to capture the phenomenon. Nevertheless, anecdotal evidence points towards a growing dynamism related to platform work. New platforms seem to continuously emerge, at least some of the existing ones grow, and the number of affiliated clients and workers are assumed to be increasing.

rivoluzione industriale rimette al centro, come rilevato da Giuseppe Bronzini²³, il grande tema del rapporto tra tecnica, diritto e lavoro, intuito a suo tempo da Gaetano Vardaro e ora ripreso da Adalberto Perulli²⁴. Quel che è certo è, dunque, che quella di lavoratore digitale non è una categoria sufficientemente discreta, rinviando invece a un quadro quanto mai mosso che, se una certezza produce, va considerata in negativo: il lavoro digitale, ancora in effetti poco diffuso percentualmente ma in crescita esponenziale²⁵, ci dice, certamente, della irrilevanza delle vecchie strategie di regolazione e protezione lavoristiche uniformi, mediante l'ormai inservibile strumento della norma inderogabile di legge o di contratto.

Gli studi più recenti²⁶ evidenziano almeno dieci tipologie di piattaforme e, al loro interno, tre tipologie a maggiore tipicità sociale, in cui si articolano diversamente, anche nei diversi contesti nazionali, le problematiche di tutela e di regolazione del lavoro, le dinamiche di interessi e identità nel lavoro e le questioni di rappresentanza:

- a) *On location platform-determined work*, praticamente le piattaforme che mediano l'incontro tra offerta e domanda di prestazioni di lavoro di tipo standard e sostanzialmente uniformi (i fattorini in bicicletta di Foodora, gli autisti di Uber).
- b) *On location worker-initiated work*: piattaforme che mediano domanda e offerta di lavoro fisico ma per c.d. micro lavoretti e servizi specializzati (*plumbing, cleaning, gardening, tutoring, babysitting* ecc.).
- c) *On line Contestant platform work*. Piattaforme che mediano lavoro digitale che si svolge direttamente su piattaforma, normalmente creativo e molto specialistico (*graphic design, branding, product development*, ma anche traduzioni, *editing* ecc.).

Ci sono ovviamente delle caratteristiche comuni in queste tre tipologie di piattaforme: si tratta, per tutte, di lavoro remunerato e non gratuito che

Accordingly, the reality of platform work is becoming more and more diverse, with an increasing heterogeneity within this employment form».

²³ G. Bronzini, *L'idea di un pilastro sociale europeo: cenni introduttivi*, in G. Bronzini (a cura di) *Verso un pilastro sociale europeo? Dopo la Joint Declaration di Göteborg*, cit.

²⁴ A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 2, I, p.195 ss.; G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in PD, 1986, p. 75 ss., il cui pensiero è opportunamente ripreso da M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 335/2017, pp. 37-47.

²⁵ *Supra* nota 21. Per dati quantitativi e per tipologia occupazionale nelle principali piattaforme operanti in Italia, si v. D. Guarascio, S. Sacchi, *Le piattaforme digitali in Italia, un'analisi della dinamica economica e occupazionale*, Inappolicy Brief, 2018, p. 4.

²⁶ Eurofound, *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, cit., p. 13 ss.

viene organizzato attraverso una piattaforma on line che, a seconda dei modelli, assume un ruolo più o meno intrusivo nel controllo delle prestazioni di lavoro che intermedia²⁷. Sono normalmente coinvolte tre parti²⁸ ed è questa l'unica analogia con il lavoro somministrato: la piattaforma on line, il cliente e il lavoratore. Lo scopo della mediazione è lo svolgimento di compiti specifici²⁹, a volte standard, nel senso di compiti ripetitivi (la consegna di cibo, il trasporto di passeggeri con la propria autovettura, i lavori di pulizia; lavoretti di qualità medio bassa); a volte diversificati e mutevoli: affrontare questioni complesse, risolvere problemi (compiti qualitativi, creativi e di alta professionalità). In alcuni casi il rapporto con la piattaforma può riguardare «*larger scale tasks*» o addirittura progetti (con remunerazioni più vicine ai prezzi di mercato)³⁰. Il lavoratore è per definizione "esternalizzato", opera cioè al di fuori da ogni confine reale o virtuale di impresa; meglio, per definizione, il lavoro non si confronta con i "confini dell'impresa"³¹. Insiste, in ogni caso, una frammentazione del *job* in *tasks*: con terminologia italiana quel che si mette a disposizione non è una attività di lavoro (un insieme di mansioni finalizzate a uno scopo) ma si scambia lo svolgimento di un compito/frammento, sganciato da una catena integrata di attività, con una remunerazione³². Nel caso dei driver di Foodora o di Foodinho, per

²⁷ A. Aloisi, *Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of "on-demand/gig economy" platforms*, *CLL&P*, 2015, 37(3), p. 653 ss che considera le piattaforme il datore di lavoro di un lavoratore sostanzialmente subordinato. Più articolata la posizione di J. Prassl, M. Risak, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, *CLL&PJ*, 2016, 37(3), che collegano la qualifica di datore alle effettive funzioni di volta in volta (nelle singole piattaforme) rilevate. Per una versione ridotta in italiano, J. Prassl, M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, *RGL*, 2017, 2, p. 219 ss.

²⁸ «Platform is described as a three-sided architecture»: Eurofound, *Platform work: Types and Implications for Work and Employment- Literature review*, cit., p. 2.

²⁹ Il lavoro frammentato in micro compiti è una delle sei caratteristiche salienti che identifica tale tipo sociale (da Eurofound, op. ult. cit., p. 2). Gli altri cinque tratti identificativi sono così delineati: «Aim [...] to conduct specific tasks or solve specific problems; Paid work organised through platforms; Three parties involved: platform, client, worker; Form of outsourcing/contracting out; Break-down of 'jobs' into 'tasks'; On-demand services».

³⁰ Eurofound, op. ult. cit., p. 61; A. Alkhatib, M.S. Bernstein, M. Levi, *Examining Crowd Work and Gig Work Through the Historical Lens of Piecework*, *Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, p. 4603.

³¹ Pionieristicamente questa dimensione è stata colta da K. Stone, *From Widgets to Digits*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004.

³² Si veda, più in dettaglio, l'analisi di Eurofound, *Platform work: Types and Implications for Work and Employment- Literature review*, cit. su *scale of tasks (micro e larger)* e relativi skill richiesti, p. 60 ss. Id. *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, cit. p. 32 ss.; A. Alkhatib, M. S., Bernstein, and M. Levi, *Examining crowd work and gig work*, cit.; L. Irani, *Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk*, *South Atlantic Quarterly*, 2015, 114(1), pp. 225-234. A. Aloisi,

esempio, l'oggetto della prestazione lavorativa non è una generica attività di trasporto di cibo a mezzo bici o motociclo, ma una concreta e unica consegna di cibo ad un certo indirizzo; viene meno, in tal modo, la messa a disposizione continuativa, posto che l'unica e concreta prestazione da cui sorge l'obbligazione può essere accettata o rifiutata liberamente: da cui l'esclusione, secondo la giurisprudenza italiana, di uno dei requisiti basilici della subordinazione, vale a dire la messa a disposizione senza possibilità di scelta se offrire o meno la prestazione³³. I servizi, infine, non sono erogati secondo una ordinaria programmazione aziendale, ma a domanda del cliente: a singola richiesta (anche limitata nel tempo e nello spazio) corrisponde la singola prestazione (lavoro "on tap") con conseguente effetti di sua scarnificazione con riguardo al tempo (vengono del tutto assorbiti i c.d. tempi accessori e/o preparatori) e una conseguente 'virtualizzazione' dello spazio, non nel senso che tale dimensione scompaia, ma che diventa giuridicamente irrilevante: lo spazio fisico può essere attraversato dalla prestazione, può essere inframezzato o può essere contaminato con lo spazio virtuale, o può sparire del tutto nella rete.

Ovviamente non rilevano, allo scopo della messa a punto del tipo sociale del lavoro digitale, tutte quelle piattaforme che non mediano lavoro anche finalizzato a servizi, ma si limitano a mediare direttamente servizi: di scambio commerciale (E-bay), di affitto di alloggi (Airbnb), di informazioni turistiche (Tripadvisor), ovvero a organizzare i *social media* e quindi specializzati anche in scambi non commerciali: Facebook, LinkedIn ecc.), ovvero pubblicità ed erogazione di servizi in rete (Google)³⁴. Fatti salvi i normali rapporti di lavoro di tipo amministrativo negli *headquarters*, ridotti ovviamente al minimo rispetto alla mole di fatturato che tali piattaforme movimentano. In una prospettiva diversa si collocano poi le piattaforme che gestiscono lavoro tramite algoritmi (il neo fordismo digitale di Amazon) che non pongono problemi particolari di tipo sociale e di

Commoditized workers, cit.; C. Codagnone, F. Lupiáñez-Villanueva, P. Tornese, G. Gaskell, *Behavioural study on the effects of an extension of access to social protection for People in all forms of employment*, European Commission, DG Employment Social Affairs and Inclusion, 2018

³³ Cfr. le note pronunce di merito sul tema: Trib. di Torino 7 maggio 2018, in *RIDL*, II, p. 283 ss. con nota di P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*; Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853.

³⁴ La distinzione tra piattaforme di capitale e piattaforme di lavoro in D. Guarascio, S. Sacchi, *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, Roma, INAPP, 2017, Inapp paper n.2 < goo.gl/JfZDMV >; id., *Le piattaforme digitali in Italia. Un'analisi della dinamica economica e occupazionale*, INAPP POLICY BRIEF, n. 8 giugno, 2018.

inquadramento giuridico ma semmai di nuove forme di tutela rispetto a problematiche antiche, ma rivisitate dalle nuove tecnologie³⁵.

Se si vuole ricondurre ad una rozza semplificazione il lavoro nell'economia delle piattaforme, si potrebbe, pertanto, costruire una tassonomia di almeno cinque tipi sociali, ognuno di essi distinguibili quanto a bisogni, interessi e possibili modelli di rappresentanza, così come conferma la ricerca di Eurofound più volte citata limitatamente alle piattaforme scrutinate nel report - che si occupa soltanto di quelli mediati dalle piattaforme digitali.

- 1) Fuori dalla mediazione delle piattaforme digitali, i *lavoratori agili*, che operano in contesti organizzativi comunque fortemente modificati dalla digitalizzazione; essi potrebbero essere considerati una evoluzione dei telelavoratori moderni in ragione delle nuove tecnologie che consentono un maggiore coordinamento spazio temporale della prestazione attraverso la tecnologia *smart* e *tablet*³⁶; si tratta di lavoratori/trici molto sensibili alle problematiche della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per i quali alcuni

³⁵ Il modello Amazon è stato al centro delle cronache quotidiane negli ultimi anni sia in negativo per le intense politiche di sostituzione del lavoro umano con robot e la sua gestione tramite algoritmi R. Luna, *Amazon recluta diecimila robot*, la Repubblica 21.5.2104; R. Querzè, *Amazon, tra gli scaffali hi-tech l'algoritmo gestisce il lavoro*, Corriere della sera del 21.10.2018; *Amazon, la mia vita a 100 pacchi all'ora e il cronometro per il bagno*, la Stampa, 20.10.2017; sia per la politica dei controlli sulla prestazione (i famosi braccialetti), *Cohen, ideatore del brevetto: Quanto vibra? Come i fulmini e le saette*, Corriere della sera, 3.02.2018. *Amazon, Bracciali per gli operai*, Corriere della sera 2.2.2018; sia per le reticenze a consentire normali relazioni sindacali, B. Cattero, M. D'Onofrio, *Organizzazione del lavoro e contrattazione collettiva nelle fabbriche digitalizzate di Amazon in Germania e in Italia*, Paper presentato al convegno di Brescia, "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, 12-13 ottobre 2017; id. *Orfani delle istituzioni. Lavoratori, sindacati e le «fabbriche digitalizzate» di Amazon*, QRS, 2018, 1, pp. 7-28. Sia, in apparente contraddizione, per le avanzate politiche di welfare aziendale, *Maxi-intesa nel welfare Usa per 1,2 milioni di dipendenti*, Jp Morgan, *Amazon e Buffett alla rivoluzione del welfare*, Il sole 24 ore, 31.1.2018. Una stimolante analisi sulle complessive trasformazioni sociali, psicologiche e simboliche del lavoro in ragione della nuova dimensione individualizzata, all'indomani dello sciopero dei dipendenti di Amazon, in A. Ciampi, *Oltre il caso Amazon, Rivoluzione nel lavoro ma la politica è indietro*, Il Messaggero, 27.11.2017; arrivano a risultati diversi, pur partendo dal medesimo riconoscimento dei processi di individualizzazione del lavoro, i dati della ricerca di D. Marini, *Fuori Classe, dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della Quarta rivoluzione industriale*, il Mulino, Bologna, 2018.

³⁶ Distingue correttamente, anche lessicalmente, tra lavoratori agili e lavoratori smart, M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 335/2017, p. 3 ss.

- ordinamenti, quello francese oltre quello italiano, iniziano a predisporre nuove tipologie di diritti (il diritto alla disconnessione)³⁷.
- 2) Sempre fuori dalla mediazione delle piattaforme, i *lavoratori smart* formalmente dipendenti, molto formati, creativi e partecipativi di Industria 4.0, portatori di istanze di coinvolgimento che inducono le aziende tecnologicamente avanzate, che si avvalgono delle loro prestazioni, ad autoriforme nel senso: della destrutturazione dei regimi di orario (orari autogestiti, eliminazione dei dispositivi segna tempo, moduli di *discretionary time off*); della modifica delle modalità di calcolo della retribuzione (il lavoro subordinato a progetto e schemi individualizzati di retribuzione), o dei meccanismi di gestione della prestazione (appiattimento della catena di comando e trasformazione tendenziale del potere direttivo in attività di coordinamento); della riformulazione dei sistemi di inquadramento (bande larghe, gestione dinamica e connessione stretta con la formazione permanente), che anticipano anche le acquisizioni più avanzate della contrattazione integrativa di secondo livello (si pensi alle esperienze di Microsoft Italia, Axa, e in campo internazionale aziende come Netflix, Virgin ecc.)³⁸.
- 3) I lavoratori *peer to peer* delle piattaforme di intermediazione di servizi on line (*l'On line Contestant platform work*) che svolgono lavoro virtuale e in forma autonoma, imprenditori di se stessi, generalmente molto qualificati, a forte mentalità individualista, in grado muoversi con discreto potere negoziale nel mercato virtuale, il che consente loro di acquisire redditi da lavoro medio alti, ma con non risolte problematiche previdenziali e assicurative³⁹. Secondo diffuse posizioni, a livello comparato, per questi lavoratori che rientrano con certezza nello status di *independent contractor*, si pongono problemi di tutela nel mercato: strumenti contro gli abusi di posizione dominante e delle pratiche di subfornitura; diritti di informazione e strumenti negoziali in grado di colmare le asimmetrie informative; esclusione dell'applicazione della normativa antitrust per consentirne anche forme di organizzazione e tutela collettiva; specifiche normative a tutela delle prassi vessatorie di ritardo nei pagamenti,

³⁷ Ampiamente E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n.81/2017 e nell'esperienza comparata*, DRI, 2017, 4, specie 1030 ss.

³⁸ Si rinvia a B. Caruso, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, 2018,1, 81 ss. e ivi i riferimenti ai risultati delle indagini di M. Aoki, *Corporations in Evolving Diversity; Cognition, Governance and Institutions*, Oxford University Press, Oxford, 2010. In argomento si v. pure l'analisi di F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione*, Adapt University Press, 2017.

³⁹ Eurofound, *Digital Age, Employment and working conditions of selected types of platform work*, cit., p. 19 ss.

ecc.⁴⁰. Anche per questi lavoratori, data l'importanza della formazione professionale continua in ragione dell'innovazione tecnologica, si pone il tema di efficienti politiche pubbliche mirate a rafforzare sistemi e meccanismi di incentivi anche all'autoformazione.

- 4) I lavoratori intermediati da piattaforme digitali (*On location platform-determined work*)⁴¹ per prestazioni tradizionali e molto fisiche (il servizio taxi o la consegna a domicilio): *worker* e non *employee* secondo le corti inglesi, ma anche subordinati secondo recenti pronunce di giudici americani, autonomi invece secondo la giurisprudenza italiana costretta a decidere secondo il dualismo, 'tutto bianco tutto nero', imposto dal legislatore, per i quali la dottrina italiana è tentata di porre il problema in tema di adattamento di tutele rimediale, magari per via negoziale, piuttosto che di astratta qualificazione della fattispecie anche ad opera di operazioni qualificatorie del legislatore⁴². Secondo accreditate ricerche sul

⁴⁰ In Italia la prospettiva della tutela del genuino lavoro autonomo con strumenti specifici e non mutuati dagli schemi del lavoro subordinato è da tempo sostenuta da A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, RIDL, I, 2017 p. 182 ss.; id., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 341/2017; pure O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012; prospettiva regolativa, in parte almeno, realizzata con il d.lgs. n. 81/2017; in Giappone in termini simili S. Ouchi, *New Technology and Labor Law: Why Should Labor Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan?*, CLL&PJ, 2018, 38, p. 623, che mette opportunamente in luce (p. 624) l'importanza per questa categoria di lavoratori anche della predisposizione di un efficiente sistema di formazione pubblica; prospettiva anche in tal caso embrionalmente intrapresa dal d. lgs. n. 81/2017. Sul medesimo numero della rivista la presentazione delle riforme italiane alla comunità internazionale di M. Del Conte, E. Gramano, *Looking to the Other Side of the Bench: the New Legal Status of Independent Contractors Under the Italian Legal System*, CLL&PJ, 39, 2018, p. 598 ss.

⁴¹ Secondo i dati presentati dalle ricerche Eurofound più volte citate, i lavoratori delle piattaforme del tipo *On location worker-initiated work* (lavoratori intermediati dalle piattaforme ma per lavoretti non sempre standard) presentano modalità di svolgimento del lavoro e di organizzazione della intermediazione leggermente diverse da quelli dell' *On location platform-determined work* (i personal transport e i bike couriers) ma non arrivano ad una tipicità sociale tale da far pensare a modelli normativi di protezione specifici. Su Amazon Turk, la piattaforma più rappresentativa di questo modello, si v. B. Bergvall-Kåreborn-D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, NTEW, 2014, 3, pp.213-223. L. Irani, *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, The South Atlantic Quarterly, 1, 2015, p. 225 ss.

⁴² Una completa ricognizione dei casi che hanno avuto rilevanza in sede giudiziaria, amministrativa e conciliativa in Eurofound, *Platform work, Literature review*, cit., p. 97 ss. Un'analisi della giurisprudenza internazionale che predilige la strategia rimediale in T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori nella Gig economy*, LD, 2017, 3/4, p. 367 ss. Si v. pure sulla giurisprudenza delle Corti inglesi e americane V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, DRI, 2018, 3, p. 729-753. Per un commento a due

campo questi lavoratori, che costituiscono la maggioranza di quelli utilizzati dalla piattaforma, appartengono alla categoria dei *low skill* e svolgono spesso compiti routinari e ripetitivi (per es. il click work)⁴³. Per questi lavoratori si pongono i problemi più urgenti di tutela, anche di tipo previdenziale, posto che le ricerche sul campo dicono che in tale tipologia di lavoratori si registrano percentuali di mancata copertura previdenziale maggiori rispetto ai lavoratori tradizionali⁴⁴.

- 5) Infine i *lavoratori "ri-massificati"* secondo un modello che richiama il neo fordismo, e quindi certamente subordinati, ma ove il capo con il cronometro della catena di montaggio taylor-fordista⁴⁵ viene sostituito dal potere più subdolo e invasivo, perché invisibile, dell'algoritmo (i neofordisti digitali di Amazon). Con le specifiche problematiche riguardanti, per un verso, la novità dell'intreccio sempre più stretto e inestricabile tra strumenti digitali finalizzati ad automatizzare il ciclo di produzione e meccanismi indiretti di controllo della prestazione (i nuovi robot e le relative *technicalities*: la polemica sui braccialetti per il controllo delle prestazioni) e, per l'altro, le problematiche tipiche di tutela in un settore, come quello della logistica, particolarmente esposto a fenomeni dumping sociale.

Si tratta di tipologie sociali che producono, soprattutto nel caso del lavoro tramite piattaforme, incertezze di sussunzione nelle fattispecie duali del novecento: lavoro subordinato e autonomo, ma anche incertezze a valle in ragione delle conclamate insufficienze e inadattabilità per quel che concerne le tutele standard e tipiche del lavoro subordinato⁴⁶. Sono

sentenze straniere di opposto tenore una dell'ETA britannico sugli autisti Uber e una della Cour d'Appel de Paris su fattorini Deliveroo, A. Donini, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, RIDL, 2018, II, p. 42 ss. La scelta redazionale di pubblicazione delle sentenze straniere si presta a una rapida riflessione di metodo comparato: che ciò sia avvenuto nella parte della rivista normalmente riservata alla giurisprudenza interna, con commento affidato a studioso italiano, si lascia particolarmente apprezzare sia come scelta redazionale e di format editoriale in sé, sia come segnale evidente di integrazione giuridica degli ordinamenti, in questo caso nazionali europei, non solo a fini teorici (la comunità internazionale dei giuslavoristi *in action*) ma anche a fini di orientamento della giurisprudenza pratica domestica.

⁴³ Eurofound, op. ult. cit., pp. 23, 62; B. Fabo, M. Beblavý, Z. Kilhoffer, K. Lenaerts, *Overview of European platforms: Scope and business models*, JRC (Joint Research Centre), Seville, Spain, 2017, p.15; BEIS, *The experiences of individuals in the gig economy*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS), 2018, UK Government, p.73. Dalla indagine Eurofound cit., si rileva una precisa correlazione tra skill individuali e specifiche funzioni richieste dalla piattaforma, pp. 23-24

⁴⁴ Eurofound, op. ult. cit., p. 98; pure Eurofound, *Digital age*, cit.

⁴⁵ B. Coriat, *La fabbrica e il cronometro: saggio sulla produzione di massa*, Feltrinelli, Milano, 1979. Sul caso Amazon *supra* nt. 35.

⁴⁶ Nel più volte citato rapporto Eurofound, *Platform work, Literature review.*, cit, pp. 24 25, con riguardo ai lavoratori dell'economia delle piattaforme in senso stretto, si evidenzia come, al di là di ciò che li accomuna (il lavorare tramite piattaforma), essi si differenziano avendo

rimescolamenti della morfologia e dell'antropologia del lavoro strettamente collegati ai mutamenti dei processi produttivi indotti dalle nuove tecnologie e allo stesso contenuto dei beni e dei servizi, sempre più smaterializzati, tipico del modello *two-side markets*⁴⁷. Concetti come cloud, big data, mobile apps, geolocalizzazione, internet delle cose, robotizzazione e intelligenza artificiale, rilevano direttamente, per i giuslavoristi, per gli effetti a valle che producono sul modo di lavorare e sul modo stesso di concepire il lavoro, innescando, pertanto, conseguenze dirompenti sulle tradizionali categorie sociologiche e giuridiche di lavoro e lavoratore. Si tratta di esiti multilaterali, differenziati non univoci su cui su cui la dottrina non solo giuslavoristica sta incominciando a riflettere⁴⁸.

4. Lavoro digitale, lavoro agile e Pilastro Europeo dei diritti sociali

La rilevanza di tale trasformazione del lavoro è certamente nel raggio del Pilastro sociale, almeno in un sua lettura positivamente orientata⁴⁹. Le

riguardo agli schemi di rapporto di lavoro tradizionali: full time, part time, autonomi e lavoratori occasionali, non registrati come lavoratori (not working) dalle agenzie pubbliche e private. Per una larga percentuale di addetti, il lavoro nelle piattaforme è per altro integrativo di un lavoro normale (circa il 70%- 80%: il 60 % ha già un full time job e circa il 10/15% sono lavoratori autonomi nell'economia tradizionale) dal che consegue che il reddito che ne deriva è anch'esso integrativo (27 ss.). Sugli schemi contrattuali utilizzati dalle piattaforme di consegna a domicilio in Italia, si rinvia a D. Guarascio, S. Sacchi, op. cit.

⁴⁷ In tali schemi diventa irrilevante la collocazione geografica dell'attività produttiva e della prestazione di lavoro mentre cruciali diventano l'uso dei big data, delle piattaforme digitali, con crucialità e salienza degli effetti dell'organizzazione di impresa e di lavoro a rete: si veda G. Valenduc, P. Vendramin *Work in the digital economy*, ETUI WP, 2016, 3, p. 11 ss. Si v. pure C. Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI WP, 2016, 2.

⁴⁸ Per le sfide ai valori fondanti delle civiltà occidentali, connesse all'economia digitale, incominciando dalla democrazia, T. Bussemer, C. Krell, H. Meyer, *Social Democratic Values in the Digital Society Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Friedrich Ebert Stiftung, n. 10, 2016. In Giappone si parla, a proposito di internet delle cose e dell'impatto sociale di queste nuove tecnologie, di Società 5.0, *Realizing Society 5.0*, JAPANGOV; «Society 5.0, which the Japanese government is aiming at realizing, is a society where, through the Internet of Things (Io T), all human beings and things are connected, and a huge amount of information is accumulated in the virtual space (on the net) by means of the sensors stretched in real space. Artificial intelligence analyzes this big data, and the analysis results are fed back to human beings in various forms in real space», S. Ouchi, *New Technology and Labor Law*, cit., p. 616. La letteratura, interdisciplinare, sul tema è ormai estesa; inutile richiamare titoli e autori.

⁴⁹ In effetti solo nel Preambolo numero nove della dichiarazione solenne delle istituzioni europee (Parlamento, Consiglio UE e Commissione) si fa esplicito riferimento alla rivoluzione digitale: «I mercati del lavoro e le società sono in rapida evoluzione: nuove opportunità e nuove sfide emergono dalla globalizzazione, dalla rivoluzione digitale, dal mutamento dell'organizzazione del lavoro e dagli sviluppi sociali e demografici. Le sfide, come la notevole

possibili connessioni tra tale dichiarazione solenne, lavoro digitale e nuovi possibili modelli di tutela giuridica possono essere evidenziate procedendo per dovute differenziazioni. Certamente fuori dalla zona d'ombra del Pilastro sociale si collocano i lavoratori "vincenti" nell'impatto con le nuove tecnologie: i lavoratori *smart*, ma anche i lavoratori agili di Industria 4.0, ma non solo. In tal caso il problema non è tanto un impellente bisogno di tutela eteronoma (ancorché diritti di nuovo conio come il diritto di disconnessione sembrano discretamente utili per evitare anche eccessi di autosfruttamento); quanto di rilevare nuove modalità di regolazione con un genuino ruolo affidato all'autonomia individuale nel corroborare le nuove coordinate spazio temporali della prestazione di lavoro. Tutto questo all'ombra della regolazione contrattuale e della legge, come è avvenuto in Italia con l'intervento promozionale sul lavoro agile, che è considerato una mera modalità di svolgimento del lavoro subordinato e quindi non collocato dal legislatore fuori dallo schema sussuntivo del lavoro subordinato. Si è trattato in questo caso di un intervento di adattamento del modello tipico della subordinazione, attuato attraverso un ampliamento dello spettro delle fonti e con una valorizzazione delle capacitazioni affidata all'autonomia individuale. In questo caso, si rimane all'interno di una prospettiva di assestamento evolutivo del diritto del lavoro delle sue fonti e dei suoi strumenti⁵⁰.

Sul piano simbolico la legge sul lavoro agile rappresenta l'ingresso, nell'universo normativo del diritto del lavoro, della rivoluzione digitale. Ma non è mancato chi lo ritiene un intervento inutile, annoverabile tra le leggi manifesto. La stessa innovazione maggiore, il diritto alla disconnessione (previsto all'art. 19 della l. n. 81/2017) secondo alcuni non innova radicalmente rispetto al vecchio e conosciuto istituto della reperibilità; secondo altri, non è chiaro in cosa il lavoro agile si distingua dal telelavoro a distanza⁵¹. Chi ha studiato questa modalità negoziale di organizzazione del tempo e del luogo di lavoro resa agile dai nuovi apparati digitali, ne ha messo poi in rilievo anche i collegamenti con gli obblighi formativi. Si tratta, infatti, di una modalità di lavoro che, proprio in ragione dell'uso dei nuovi apparati tecnologici, richiede specifica formazione anche in capo a chi deve

diseguaglianza, la disoccupazione di lunga durata e giovanile o la solidarietà tra le generazioni, sono spesso simili negli Stati membri, anche se incidono in misura diversa».

⁵⁰ M. Del Conte, E. Gramano, *Looking to the other side of the bench*, cit., p. 593 ss.; G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP CSDLE, Massimo D'Antona".IT, 327/2017; F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e rischi per il lavoratore*, DLM, 2018, 1, pp. 17-36; A. Andreoni, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, RGL, I, 2018, p. 105 ss. R. Casillo, *La subordinazione «agile»*, DLM, 2017, n. 3, 19 ss. G. Franza, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, DRI, 3, 2018, p. 774 ss.

⁵¹ In tal senso soprattutto, M. Tiraboschi, op. cit.; *contra* M. Del Conte, E. Gramano, cit.

gestirla managerialmente (elemento puntualmente colto dalla legislazione francese: Loi El- Khomri 2016, *adaption du droit du travail à l'ère numérique*).

I tempi per una valutazione, in termini di utilità effettiva dell'intervento legislativo, sono probabilmente ancora prematuri proprio perché il lavoro agile costituisce uno dei quegli istituti che andrebbero valutati a valle della loro implementazione e non a prescindere da essa. L'alternativa alla fine in campo è se tale istituto si limiterà a dare formale copertura contrattuale a prassi concessive, di fatto unilaterali, riguardanti accomodamenti lavorativi richiesti dai dipendenti all'insegna della conciliazione dei tempi (il che evidentemente è sempre qualcosa, in termini di nuovi spazi per l'autonomia negoziale individuale)⁵². Ovvero se le norme contenute nella legge consentiranno (ma sussistono dubbi in ragione dei vincoli, in materia di orario e di sicurezza che la stessa normativa contiene)⁵³ accomodamenti individuali funzionali a valorizzare il lavoro smart, effettivamente creativo e autogestito, quindi con ricadute anche sul sistema di retribuzione, sul potere direttivo e su regimi di orario realmente innovativi.

Dove le nuove tecnologie hanno prodotto effetti dirompenti, accentuando vecchie forme di casualizzazione del lavoro e di ampliamento del lavoro intermittente e a chiamata, nelle quali si ripropone la tradizionale - e mai estinta - funzione protettiva del diritto del lavoro (il *purposive approach* secondo Davidov)⁵⁴, è nel c.d. lavoro tramite piattaforme (secondo le modalità sopra rilevate, § 3). La piattaforma che intermedia domanda e offerta di lavoro e genera micro lavoretti *on demand*. Spesso a tale tipologia di lavoro, grazie alle geolocalizzazione, si accompagna anche una accentuazione e una efficientizzazione del lavoro nella forma a chiamata, perché la piattaforma permette di intermediare con grande precisione, consentendo di individuare l'ubicazione geografica della domanda di lavoro, vale a dire i luoghi in cui sono richiesti i servizi e ove si genera la singola offerta di lavoro. In tal senso, certamente le piattaforme fluidificano il mercato del lavoro consentendo l'incontro tra domanda e offerta per micro prestazioni, in forme del tutto inconsuete e *just in time*, incoraggiando l'accesso al lavoro di soggetti tendenzialmente

⁵² Si v. in generale S. De Groof, *How Can Labour Law Contribute to Work-Life Balance? Recommendations for a Modern Working Time Law*, *BCLR*, 2017, 96, p. 51 ss. S. Petrilli, *Il lavoro agile: uno strumento per perseguire l'obiettivo di work-life balance*, *Azienditalia*, 2018,3, p. 468 ss.

⁵³ A. Allamprese, P. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, *RGL*, 2017, 2, I, 311 ss. L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, *DRI*, 2017, 4, p. 1041 ss.

⁵⁴ G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016; v. i commenti sul volume di Davidov di B. Caruso, R. Del Punta; A. Perulli, R. Rogosky e la replica dell'autore in *GDLRI*, 2017,4, p. 743 ss.

esclusi, ma anche accompagnando a prime e flessibili esperienze lavorative chi si affaccia per la prima volta sul mercato. Ma certamente prevale la caratteristica (e lo stigma in tal caso) del "lavoro a chiamata". Ciò ovviamente è molto più accentuato nei sistemi in cui sono legittimi e ampiamenti utilizzati gli *zero hours contracts*: Irlanda Olanda, UK.

Il tema, nella prospettiva della tutela e della regolazione discreta, non è ovviamente riconoscere rischi e vantaggi di tale tipologia di lavoro che vengono ormai ampiamente analizzati da indagini internazionali⁵⁵. Da un lato, la possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro, potenzialità innovative, creatività di nuovi prodotti culturali e nuovi servizi, facilitazione all'accesso di lavoro di diversamente abili, ecc. Dall'altro, effetti di aumento di stress, *race to bottom* per la diffusa concorrenza che la piattaforma genera, rischi per la salute e la sicurezza con riguardo alla possibilità di bypassare controlli e standard connessi alle autorizzazioni amministrative, elusioni fiscali da parte dei gestori delle piattaforme e comunque realizzazioni di accomodamenti negoziali sperequati in ragione della distribuzione del potere a monte della singola transazione⁵⁶, la scarsa o inesistente copertura previdenziale. Il tema è noto: quali rimedi e tutele apprestare senza soffocare le istanze di autonomia connessi a tale modello di offerta di lavoro. È evidente come in questo caso ci si trovi per intero dentro il cono d'ombra del Pilastro sociale europeo che ha una tipica struttura rimediale e non suggerisce regolazioni per fattispecie.

Uno degli aspetti chiave del lavoro tramite piattaforme riguarda la libertà di scelta e il livello di autonomia dei lavoratori che utilizzano piattaforme digitali in modo professionale a differenza di chi ha un approccio dilettantistico (secondo lavoro, occupazione transitoria, ecc.). I professionisti attribuiscono un valore elevato all'autonomia, all'indipendenza e al controllo sul proprio lavoro, ma il problema è se - e in che misura - le condizioni per un'autonomia di questo tipo siano soddisfatte dalle piattaforme (retribuzione equa, monitoraggio degli orari di lavoro, portabilità delle referenze ottenute dai clienti, disconnessione coattiva, ecc.). Il che può avvenire soltanto per le percentuali, ancora risicate, dei lavoratori in grado di dispiegare un forte potere negoziale sia con i clienti sia con i gestori della piattaforma.

Ma c'è ovviamente - e le indagini sul campo lo rilevano - chi si rivolge alla piattaforma o per integrare il reddito del lavoro tradizionale insufficiente, o perché non trova di meglio e da quella dipende.

⁵⁵ Si rinvia ai più volte citati Report di Eurofound e alla letteratura ivi richiamata.

⁵⁶ G. Smorto, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, *GDLRI*, 2018, 2, p. 423 ss.

Il profilo della tutela del reddito, che è certamente una delle questioni più urgenti del lavoro tramite piattaforma, è ben posto metodologicamente dal pilastro sociale nel Preambolo n. 15 e al punto 5, Capo II, lettera a), che richiama in qualche misura l'art. 35 della Costituzione italiana: indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione⁵⁷.

5. Nel cono d'ombra del Pilastro sociale Europeo: tre possibili strategie regolative

Con riguardo alla tutela del reddito da lavoro nelle piattaforme il Pilastro sociale europeo sembra, dunque, implicare - anche se non in maniera esplicita - tre strategie regolative non necessariamente alternative ma che possono essere complementari.

La prima opzione - che è probabilmente la più pregnante per un approccio di tutela - è la strategia del "reddito dignitoso a prescindere", che significa rinviare a politiche pubbliche di contrasto al fenomeno dei *working poors*. È evidente che in tal caso il Pilastro sociale spinge verso una strategia di riconoscimento di un compenso minimo, proporzionato alla quantità e alla qualità di lavoro, a prescindere dalla modalità di svolgimento della prestazione. Si tratterebbe, in tal caso, di pensare alla possibilità di costruire un percorso sul salario/remunerazione da lavoro, minimo europeo, che ovviamente non deve necessariamente essere pensato solo per i lavoratori delle piattaforme, ma per il variegato universo delle lavoratori vulnerabili⁵⁸. Ciò non si pone in alternativa duale con possibili strategie rimediali di anticipo da parte delle Corti del lavoro: la

⁵⁷ Così il Preambolo, punto 15, parte II: «I principi che si riferiscono ai lavoratori si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione». Punto 5, lett. a): «Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione» Letto in combinato disposto con il punto 6: «a. I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. b. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta».

⁵⁸ Si prescinde in questa sede dal tema delle competenze dell'UE in materia di retribuzione notoriamente formalmente esclusa dal comma 5 dell'art. 153 TFUE. Ma va d'altra parte sottolineata la valenza interpretativa, anche in senso estensivo/evoluto, che il Pilastro finirebbe per avere in uno con la tendenza della Corte di giustizia a interpretare estensivamente le competenze in materia di condizioni di lavoro e di non discriminazione retributiva (cfr. Corte di giustizia 22 maggio 2014, C-539/12, *Z.J.R. Lock c. British Gas Trading Limited*).

giurisprudenza inglese sulla base del riconoscimento della natura di *worker* degli autisti di Uber, giusta la definizione dell'*Employment act*, ha riconosciuto il diritto al salario minimo, oltre al diritto alle ferie e al controllo sull'orario di lavoro⁵⁹.

Si tratta esattamente di quel che non possono fare i giudici italiani, stante almeno ai pronunciamenti dei Tribunali di Torino e di Milano⁶⁰, costretti invece a operare per qualificazioni rigide di fattispecie tipologiche anziché per rimedi: se la prestazione di lavoro non risulta sussumibile nella dipendenza funzionale, nella forma ancorché attenuata dell'eteroorganizzazione (i fattorini di Foodora sono formalmente liberi di rifiutare la chiamata), non c'è accesso alle tutele (per altro quelle integrali e poco adattabili del lavoro subordinato)⁶¹. Non c'è possibilità alcuna di tutele selettive.

Una seconda opzione regolativa, percorribile seguendo le tracce indicate dal Pilastro sociale è, allora, il riconoscimento di un nocciolo duro di diritti per il lavoratore *sans phrase* (remunerazione, diritti sindacali, tutela antidiscriminatoria, diritti sociali minimi, recuperando Supiot). Su questo il documento solenne non sembra dare indicazioni chiare ed esplicite, anche in ragione della sua struttura per punti e non di documento analitico. Più sbilanciato in tal senso sembrava il Libro verde del 2006, le cui indicazioni regolative si incagliarono, com'è noto, sulla enucleazione europea di una nozione - omogenea nei vari sistemi nazionali - di dipendenza economica. In ragione delle profonde trasformazioni indotte dal lavoro tramite piattaforma, è possibile affermare che la realtà sociale attuale presenta condizioni più adatte per la riconsiderazione di una tale prospettiva, che non è affatto esclusa dal Social pillar.

⁵⁹ *Supra* nt. n. 42.

⁶⁰ *Supra* nt. n. 33, fatta, comunque, salva una possibile diversa considerazione, rispetto a quella dei giudici, dell'eteroorganizzazione allo scopo dell'applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015; ricostruzione possibile ermeneuticamente qualora si consideri la riduzione di fatto dei margini dell'autocoordinamento spazio temporale effettivo, al di là della formale libertà di scelta sull'accettazione della singola offerta, che finisce per produrre una messa a disposizione scaturente dalla situazione di dipendenza economica. In tal senso, se non si è inteso male, Ichino, commento a Trib. Torino, cit.

⁶¹ La ricerca empirica più volte citata - Eurofound, *Platform work, Literature Review*, p. 58 - dimostra che la prestazione di lavoro dei workers si può inserire, in ragione della tipologia di piattaforma, sia in contesti fortemente gerarchizzati e con bassissimo spazio di autonomia; sia all'opposto in contesti altamente *entrepreneurial*, ad alta e piena autonomia di scelta; sia di tipo intermedio, come nei casi in cui sono intervenute le pronunce dei giudici italiani, nei quali alla libertà di scelta se offrire o meno la prestazione (come nel lavoro a chiamata), non corrisponde alcuna autonomia nella scelta del valore economico della prestazione; con la "variante Uber", in cui il costo dinamico (*dynamic pricing*) è «algorithmically adjusted in response to increases and decreases in demand and supply»; si v. pure A. Sundararajan, *The sharing economy : The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, MIT Press, Cambridge, London, 2016, cap. 7 dell'e book.

Si tratta di una ripresa del tema dello Statuto dei lavori, mai obliato in Italia e recentemente rilanciato, anche in ragione dei buoni risultati in chiave rimediante per i lavoratori di Uber in Gran Bretagna, con un interessante riconoscimento anche nella legislazione irlandese che ha introdotto due nuove categorie di lavoratori a cui si apprestano diritti ad hoc (il falso lavoratore autonomo e il lavoratore autonomo pienamente dipendente). Tale soluzione deve comunque confrontarsi con le non del tutto risolte difficoltà teoriche e pratiche di individuare con certezza di confini un terzo tipo intermedio, attrattivo di tutele discrete, tra lavoro subordinato e autonomo, soluzione che ha trovato di recente un certo supporto teorico oltre che in GB anche in negli USA⁶². Proprio il lavoro nelle piattaforme digitali e la sua prolificità nel produrre continue ibridazioni e contaminazioni di "tipi e sotto tipi" dimostra la difficoltà di riprodurre una istantanea che ne fissi e stabilizzi i contorni normativi. E', infatti, proprio il ritmo del mutamento che l'innovazione tecnologica ha innestato a rendere problematico il pensare e regolare "per fattispecie" e "non per disciplina" nell'era del lavoro digitale⁶³. Ed è la stessa variabilità/volatilità delle modalità di lavoro nelle piattaforme digitali che sconsiglia probabilmente anche l'opportunità di pensarlo come una modalità di lavoro speciale meritevole di una regolazione specifica e fissata una volta per tutte⁶⁴.

La terza opzione regolativa, non espressamente menzionata dal Pilastro sociale, ma sicuramente non esclusa, e anzi incoraggiata dal riferimento al dialogo sociale⁶⁵, è la contrattazione collettiva ad hoc e il riconoscimento dei diritti sindacali. Qui il discorso si complica; il nomadismo cooperativo e la difficoltà di costruire identità collettive forti dei lavoratori dispersi nella rete e a forte propensione individualistica - l' IO SPA -

⁶² M. Cherry, *The Cautionary Tale of the Intermediate worker category in Italy: a Response to Del Conte and Gramano*, *CLL&PJ*, 2018, 39, p. 639 ss. S. D. Harris, A. B. Krueger, *A proposal for modernizing labor laws for twentyfirst-century work: The independent worker*, The Hamilton Project, Discussion paper 2015/10.

⁶³ Il dibattito in Italia sull'alternativa, innescata dall'art. 2 del d.lgs. n.81/2015, ripercorso da M. Del Conte, E. Gramano, *Looking to the other side*, cit., p. 590 ss. e nt. 7 ss. Si v. pure le rapide ma incisive considerazioni di G. Balandi, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, *RTDPC*, 2018, 2, p. 465 ss.

⁶⁴ Non a caso P. Ichino (*Subordinazione, autonomia e protezione*, cit.), sostenitore in Italia di questa ipotesi (concretizzata nella presentazione del ddl S—2934/2017 alla fine passata legislatura), prova a innestare una proposta di normativa rimediante ad hoc per i lavoratori su piattaforma – la previsione dell'*umbrella company* per superare lo scoglio della qualificazione come subordinazione tecnico funzionale del rapporto di lavoro con le piattaforme – sul concetto basilare, anche questo di non facile concretizzazione, di dipendenza economica come surrogato del concetto di subordinazione.

⁶⁵ Si veda pure il riferimento alla promozione del *New start for social dialogue* contenuto nella *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights* COM(2018) 130 final del 13.3.2018, p. 3.

rendono non semplice questa strategia⁶⁶, per non parlare degli ostacoli che potrebbe porre la Corte di giustizia in ragione del rapporto tra aggregazione sindacale di lavoratori autonomi e tutela della concorrenza⁶⁷. Ostacoli che - in disparte il tema generale al quale rinvia la sentenza: in cosa viola le regole della concorrenza una genuina organizzazione di tutela dei diritti sociali basilari dei lavoratori autonomi in un'epoca storica in cui è dimostrato che la concorrenza spinta oltre un certo limite genera redditi di lavoro indipendente al di sotto della soglia di povertà? - sono superabili in ragione delle argomentazioni stesse avanzate dalla Corte di giustizia con riguardo ai professori di orchestra olandesi supplenti: i lavoratori autonomi in situazione di dipendenza economica non sono tali, ma sono *falsi lavoratori autonomi* e dunque pienamente rientranti nel perimetro delle tutele, anche collettive, del lavoro subordinato. A tale situazione non si applica l'art. 101, comma 1, TFUE⁶⁸.

E tuttavia la possibilità di esplorare modelli negoziali collettivi che tengano conto delle oggettive peculiarità del lavoro in dipendenza economica nella *digital economy*, senza pensare all'importazione meccanica della regolazione contrattuale per il lavoro dipendente, sembra una strada perseguibile. Si tratterebbe in tal caso di valutare la possibilità in concreto di una regolamentazione in deroga di modelli di lavoro eterorganizzato a cui non applicare per intero la disciplina del lavoro subordinato, come quella pensata per lavoratori *outbound* nei call center, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81/2015⁶⁹.

⁶⁶ Entrambi i report Eurofond citati sottolineano la difficoltà dell'organizzazione e dell'azione collettiva soprattutto per i lavoratori mediati dalle piattaforme. Diverso il discorso per i digitali massificati (Amazon) e per i lavoratori cognitivi dell'industria 4.0, per i quali si pongono dinamiche di azione e organizzazione collettiva diverse, in parti tradizionali, in parte innovative.

⁶⁷ Il noto caso FNV Kunsten (Corte di giustizia 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden*).

⁶⁸ Così la Corte di giustizia al punto 36 della sentenza «ne consegue che lo status di 'lavoratore' ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, purché tale persona agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro (v. sentenza Allonby, EU: C:2004:18, punto 72), non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro (sentenza Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, punto 36) e sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica (v. sentenza Becu e a., C-22/98, EU:C:1999:419, punto 26)». Sulla sentenza si v. M. Doherty, *Trade Union and the 'the Gig Economy'*, BCLR, 2017, 39, p. 101-102.

⁶⁹ «La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche

Lo schema normativo, come è noto, rinvia: a) ai sindacati comparativamente rappresentativi; b) al livello nazionale di contrattazione e c) alle particolari esigenze produttive ed organizzative che giustificerebbero l'adattamento (la norma parla di discipline specifiche) del trattamento economico e normativo, ma riferite al *settore*. Mentre i primi due requisiti appaiono ragionevoli oltre che adattabili anche al lavoro nelle piattaforme (in disparte il tema più generale di come radicare la rappresentatività comparativa su dati effettivi e misurati e il problema di individuare la corretta taratura del modello di rappresentanza per questi tipi di lavoratori)⁷⁰, meno adattabile alla realtà dell'economia e del lavoro delle piattaforme è il concetto di "settore" che è notoriamente collegato all'organizzazione materiale della produzione e della sua distribuzione in settori merceologici omogenei. È oltremodo complesso, infatti, identificare un settore specifico riferito all'economia digitale, ovvero considerare il lavoro nelle piattaforme come afferente a un settore in se stesso dotato di autonomia e confini funzionali, produttivi e merceologici. Il concetto di settore suona in qualche modo ossimorico rispetto all'economia digitale che è per definizione trasversale.

Non può tuttavia essere esclusa un'operazione ermeneutica evolutiva che consideri in astratto la *ratio* della norma: consentire alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di individuare, oltre i

riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». La dottrina sull'art. 2 del d.lgs n.81/2015 è ormai ampia. Alla nt. 63 adde, D. Mezzacapo, *L'incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, RGL, I, 2017, p. 49 ss.; T. Treu, *Tipologie contrattuali*, Libro dell'anno 2016, Treccani, http://www.treccani.it/enciclopedia/tipologie-contrattuali-nell-area-del-lavoro-autonomo_%28II-Libro-dell%27anno-del-Diritto%29/

⁷⁰ Questo problema incrocia a un tempo il tema domestico delle regole di misurazione della rappresentatività, soprattutto allorché il legislatore devolve alle parti sociali importanti poteri regolativi come nella situazione prefigurata nel testo: si rinvia all'ampio dibattito in corso sulle regole sindacali e alle varie proposte in campo tra cui quella del gruppo Freccia Rossa. E il tema, di carattere generale, se il lavoro digitale, e nelle piattaforme in particolare, imponga di pensare a meccanismi di rappresentanza diversi da quelli pensati per le imprese tradizionali: per esempio rappresentanza dispiegata sul territorio anziché in azienda. Sul punto già K. Stone, op. cit., con riferimento al modello *janitors* negli USA, o attualmente Ver.di in Germania. Si v. M. Doherty (*Trade Unions and the 'Gig Economy*, cit., p. 105 ss.), nella prospettiva del pilastro sociale. Un' interessante ricerca sulle diverse strategie di azione e organizzazione sindacale nel mondo, con riguardo all'economia delle piattaforme, comprensive di strumentazioni alternative alla tradizionale contrattazione collettiva (forme mutualistiche, forums, worker center, iniziative imprenditoriali) in H. Johnston, C. Land-Kazlauskas, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, OIL inwork, Conditions of Work Series No. 94, Geneva, 2018. Favorevoli, anche sulla base di principi teorici di giustizia sostanziale, a un'autonoma regolamentazione del lavoro e anche della costituzione di forme di rappresentanza specifica dei lavoratori delle piattaforme digitali, A. Lamine, J. Prassl, *Collective Autonomy for On-Demand Workers? Normative Arguments, Current Practices and Legal Ways Forward*, BCLR, 2017, 39, p. 269 ss.

“settori” tradizionalmente intesi, ai quali si riferisce letteralmente la norma, processi negoziali di adattamento della deroga dell’art. 2, lett. a), d.lgs. 81/2015, individuando, a livello nazionale, e relativamente anche a specifiche tipologie di piattaforme (per esempio il lavoro su *on location platform-determined*, i fattorini di Foodora) alcune tutele discrete: remunerazione minima, tempi di lavoro, tutela contro le disconnessioni ingiustificate.

Se così fosse, pare evidente che il Pilastro sociale, al di là della sua attuale pregnanza regolativa, potrebbe comunque incentivare un cambiamento nel modo stesso di concepire il rapporto tra principi e regole: in tal caso il principio della adeguata e sufficiente remunerazione, contenuto nel Pilastro sociale, non più limitato all’universo del lavoro subordinato tradizionale, potrebbe essere attuato, con una tutela discreta e selettiva, attraverso una operazione di regolazione negoziale sartoriale, all’ombra di principi generale di diritto europeo, veicolati dalla legislazione nazionale e adattati, appunto, dalla contrattazione collettiva. Si realizzerebbe un esempio virtuoso di dialogo interordinamentale e di interazione positiva di fonti di diversa natura e livello.