

Il lavoro nelle piattaforme digitali

Marzo 2018

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

di Massimo De Minicis e Manuel marocco

Indice

1. Premessa. Dal lavoro permanente al lavoro contingente	2
2. Socializzazione e Contingenza della forza lavoro nelle nuove tecniche produttive	4
3. L'Ultima evoluzione del lavoro Contingente: l'Economia Digitale Collaborativa ..	4
3.1 Dalla Lean Production alla E-Lean Production	5
3.2 Le Piattaforme Miste (On line-Off line).....	8
4. Diradando la <i>nebbia linguistica</i>: dove è la vera innovazione?.....	8
5. La lotta al bogus self-employment in Italia: le fasi legislative	10
6. Autonomia, subordinazione e piattaforme "dominanti". Quali tutele per i lavoratori della Gig Economy (cenni)?	17
7. Per una regolazione del mercato dell'intermediazione digitale	18
7. Prime brevi conclusioni	20
Bibliografia	22

1. Premessa. Dal lavoro permanente al lavoro contingente

Dalla fine degli anni '70 una sempre maggiore innovazione tecnologica della produzione ed il rinnovamento dell'organizzazione del lavoro hanno rappresentato gli assi strategici per la ridefinizione delle strutture produttive del capitale industriale. Si realizza, così, una discontinuità tecnica che investe l'universo produttivo fondato sulla riproduzione meccanica su larga scala. Il lavoro industriale del '900 si era sviluppato, infatti, seguendo il modello tayloristico-fordista della produzione di massa, rappresentato dall'utilizzo di grandi macchinari che necessitavano di una produzione continua e in grande quantità, con una forza lavoro impegnata nella catena di montaggio in operazioni elementari per la fabbricazione di pezzi standardizzati, intercambiabili e non modificabili. Altra caratteristica fondamentale della tecnica produttiva tayloristica, almeno nella sua fase iniziale, era l'estrema internalizzazione del processo produttivo, ogni fase del flusso di produzione era realizzato all'interno degli stabilimenti di proprietà della casa madre e perfino le forniture di materiali ed energia venivano internalizzate¹, con l'acquisizione o la partecipazione azionaria nelle aziende fornitrici. Alla fine degli anni '60 l'industria si trasforma, attraversata da una riorganizzazione delle tecniche produttive che supera la produzione a tecnologia meccanica con l'impiego delle prime forme di tecnologia digitale. Questa complessa trasformazione genera un mutamento radicale nelle forme di consumo del lavoro. Si apre così un lungo e contrastato processo di cambiamento, caratterizzato dall'uso dell'informatica per determinare una contingenza del lavoro alle richieste della domanda e una sempre più intensa sussunzione delle interazioni sociali alla valorizzazione del capitale (Tronti, 1971).

L'origine di questa nuova filosofia della produzione è individuabile nelle tecniche produttive basate sul principio della produzione "snella", in cui l'intero ciclo produttivo viene considerato come un flusso modulabile sulle esigenze del cliente finale. Anche la forza lavoro diviene, così, potenzialmente scalabile, da utilizzare in quantità e forme diverse secondo le esigenze di una produzione Just-in-time² (JIT). Come sistema di organizzazione del flusso produttivo, il JIT segna una differenziazione rispetto alla tradizionale produzione di ordini in serie indeterminata. La "Lean Production" è governata, infatti, unicamente dagli ordini effettuati dagli acquirenti, calibrando il flusso dei componenti e delle materie prime per ridurre al minimo le scorte di magazzino e i costi gestionali. Le aziende utilizzano, così, una forza lavoro organizzata in maniera flessibile, gestendo in maniera oculata le risorse finanziarie e le risorse umane e combinando gli input con gli output attesi in ogni momento.

Questa tecnica produttiva cambia radicalmente l'approccio della produzione di massa sotto diversi aspetti. In primis procede ad una esternalizzazione di parti del flusso produttivo, solo la fase dell'assemblaggio rimane costantemente di competenza della casa madre. In tal modo viene definitivamente superato l'approccio fordista della produzione internalizzata. Nella nuova logica del *Just in time* il flusso produttivo è scomposto in microattività a sé stanti. Il coordinamento, la comunicazione e la collaborazione tra i diversi soggetti protagonisti del flusso di produzione diventano fattori essenziali, potenziati dal continuo sviluppo delle tecniche digitali. Esternalizzazione, scorte limitate e mancanza di stoccaggio, infatti, richiedono la creazione di un complesso sistema di comunicazione e coordinamento tra i produttori. Caratteristica della produzione snella, infatti, è la fabbricazione di un pezzo solo quando ne è stato consumato uno analogo, i pezzi sono prodotti, così, nella fase appena precedente quella necessaria. La filosofia produttiva *Lean* celebra, così, l'inizio di un processo di scomposizione e ricomposizione delle fasi produttive per aumentarne la qualità, l'estrazione di valore e ridurre i costi³. Quanto più avanza questa dinamica, cioè quanto più penetra e si estende la produzione del plusvalore relativo, tanto più negli stessi anni aumenta il circolo produzione, distribuzione – scambio-consumo, con una apertura del ciclo industriale alla società «*al punto che il rapporto sociale diventa un momento del rapporto di produzione*» (Tronti, 1971). Nella filosofia *Lean*, così, il cliente non è più un soggetto passivo, ma un componente proattivo del ciclo di produzione. Già alla fine degli anni '70 le aziende che applicano la *Lean production* predispongono processi di raccolta dati sulle caratteristiche e le preferenze dei consumatori per trasformarli in patrimonio offerto ai tecnici addetti allo sviluppo di nuovi prodotti. Con l'introduzione degli strumenti digitali tale approccio aumenta di efficacia⁴ e

¹ Questa dinamica è descritta in maniera esemplare, soprattutto nel passaggio dalla produzione artigianale del settore automobilistico a quella di massa, nel lavoro di Jones, Womack, Roos (1990).

² Ideato presso la Toyota, da Sakichi Toyoda, Kiichirō Toyoda, ed in particolare dall'ingegnere Taiichi Ōno. In tal senso Womack, Jones, Ross (1990).

³ Secondo Tronti, 1971: "Il capitale, che scompone e ricompone il processo lavorativo secondo i bisogni crescenti del proprio processo di valorizzazione, si presenta ormai come oggettiva potenza spontanea della società che si autorganizza e così si sviluppa".

⁴ Esemplificativa in proposito la descrizione di Womack, Jones e Roos (1990) sul processo di vendita delle automobili Toyota alla fine degli anni '80 nelle diverse compagnie di distribuzione. Quello, che colpiva, era la presenza, in ogni concessionario appaltante il

intensità. La filosofia produttiva snella digitalizzata permette di vendere prodotti differenziati, di alto livello qualitativo a costi reali notevolmente inferiori. Con l'informatizzazione, quindi, la Lean production diviene un modello di produzione globale, come parte avanzata di una tecnica produttiva in grado di produrre sulla base delle esigenze del cliente e non a quelle della fabbrica. Con l'affermazione di un mercato mondiale sempre più competitivo l'offerta di una ampia modalità di scelta di beni e servizi riorienta l'intero sistema della produzione di massa.

Le fasi iniziali del mutamento descritto sono così, rintracciabili non solo nelle fabbriche automobilistiche giapponesi, ma più in generale in ogni ciclo di produzione industriale orientato all'innovazione delle tecniche produttive. Così, ad esempio, nelle imprese degli anni '60-70, Philips o IBM, si comincia a riorganizzare il processo produttivo dei primi calcolatori digitali distribuendo la forza lavoro in piccole unità produttive, autonome rispetto al resto dell'organizzazione aziendale, caratterizzate dalla presenza di operai specializzati in cui la divisione del lavoro è ricomposta in continui momenti di condivisione e socializzazione di esperienze e competenze. Nel caso italiano questo processo è rappresentato dalla riorganizzazione della produzione nelle Unità di montaggio integrate (UMI) della Olivetti. Le prime UMI sono introdotte tra il 1971 e il 1973, quando negli stabilimenti Olivetti di Scarmagno (Torino) vengono avviati due esperimenti. Il primo (1971) riguarda il montaggio dell'*Auditronic*, una macchina contabile di grandi dimensioni con un alto contenuto di parti meccaniche; il secondo (1973) interessa una calcolatrice elettronica *Logos* e costituisce l'oggetto di un primo importante processo finalizzato al superamento della distribuzione del lavoro di stampo taylorista, mediante la fabbricazione di sistemi di trattamento dati con contenuti elettronici a carattere sistemico (Calcolatori). Prodotti modulari rinnovati frequentemente per soddisfare una domanda in continua mutazione. In seguito le UMI vengono estese alla fabbricazione di tutti i prodotti per ufficio; nel 1979 oltre il 50% del personale Olivetti addetto ai montaggi lavora nelle unità integrate. Ogni unità è formata da un gruppo di lavoro (in genere da 10 a 30 operai) che agisce in maniera autonoma in un'area definita dello stabilimento (isola di montaggio), con l'assegnazione di compiti professionalmente significativi, come la responsabilità di realizzare una parte della macchina o l'intero prodotto (a seconda della sua complessità), completa in tutte le sue funzioni, collaudata e pronta per essere venduta al cliente. In questo processo ogni lavoratore è direttamente responsabilizzato per la qualità della macchina realizzata con sistemi di controllo informatizzati, che esaminano l'andamento della costruzione di ogni singolo prodotto, segnalando istantaneamente la presenza di difformità. Interessante, anche, l'evoluzione degli aspetti legati alla quantificazione del numero di calcolatori da realizzare, che, seguendo l'approccio del *Just in Time*, è costantemente verificata attraverso il flusso degli ordini inviati dal settore commerciale dell'azienda. Se è necessario aumentare la produzione viene incrementata non l'intensità di lavoro per singolo operaio, ma il numero delle UMI; evidenziando un utilizzo scalabile della forza lavoro. Questo innovativo modello organizzativo condiziona le modalità retributive, con compensi legati al numero di pezzi prodotti (cottimo a misura), con possibilità di incrementi attraverso la produzione di pezzi aggiuntivi (curva di cottimo)⁵.

In conclusione appare importante evidenziare come nell'affermazione della produzione snella si determina non soltanto un superamento della produzione internalizzata fordista, ma anche un processo di crisi tra forme della produzione artigianale e quelle di massa. L'esternalizzazione delle fasi produttive, l'autonomizzazione della costruzione, la specializzazione e responsabilizzazione degli operai, l'incessante collaborazione della forza lavoro, la produzione JIT e il protagonismo del cliente, dischiudono nuovi scenari per i nuovi modelli imprenditoriali: produrre meglio, di più e a minori costi. L'incontro con la tecnologia digitale completa questa tecnica, offrendo incessanti potenzialità di sviluppo. Bovee, Thill e Mescon suggeriscono, così, l'introduzione di forme di lavoro alternative, l'uso di un «*contigent work*», la

processo di vendita, di un complesso videoterminale dove ogni acquirente immetteva una propria tessera nella macchina, qui apparivano le informazioni anagrafiche aggiornabili, la composizione della sua famiglia e rispetto a queste informazioni i nuovi modelli più adatti alle esigenze del cliente che potevano direttamente, poi, essere visionati all'interno del salone. Inoltre gli autori descrivono come i tecnici giapponesi speravano in futuro di rendere disponibile lo stesso tipo di informazioni e di acquisizioni dei dati nelle case stesse dei potenziali consumatori ed acquirenti mediante un pc o un televisore.

⁵ Il supplemento di retribuzione può non essere proporzionale al lavoro svolto in più; in alcuni casi viene introdotta la "*curva del cottimo*", che può essere così semplificata: stabilito che la retribuzione normale è cento, relativa a dieci pezzi prodotti giornalmente, quelli prodotti in più vengono retribuiti in proporzione a scalare e non linearmente, cioè in questo caso l'undicesimo pezzo incrementerà la retribuzione di nove, il dodicesimo di otto, il tredicesimo di sette e così via (incremento marginale decrescente).

condivisione del lavoro e il «*fissured workplace*»⁶ come soluzioni adeguate per una corretta affermazione della filosofia *Lean*.

2. Socializzazione e Contingenza della forza lavoro nelle nuove tecniche produttive

Mario Tronti, negli stessi anni in *Operai e Capitale*, riconosce nello sviluppo incessante delle innovazioni appena descritte, non un processo di oggettiva e naturale evoluzione del lavoro, piuttosto una dinamica collegata all'azione di una precisa razionalità economica, il capitale industriale. Questa azione si afferma, essenzialmente, utilizzando un lavoro sempre più collaborativo. Tronti, individua così, la figura dell'*Operaio sociale*, protagonista dei nuovi modelli produttivi partecipativi, con una forza lavoro continuamente interagente nella condivisione di conoscenze e competenze. Al centro della socializzazione produttiva il *capitale sociale*, che diventa un elemento di maggiore estrazione di plus-valore nel lavoro impiegato. L'utilizzo del capitale sociale per fini produttivi poggia, così, riprendendo concetti propri del pensiero di Pierre Bourdieu, su relazioni di scambio materiali e simboliche che, nel momento in cui vengono esercitate, hanno già valorizzato la produzione. Negli anni '70, una conseguenza riflessa e inaspettata di questa nuova modalità produttiva è anche il consolidamento dei rapporti non solo produttivi, ma anche collettivi tra i lavoratori, con forme di negoziazione, partecipazione e rivendicazione salariali sempre più intense, contraddistinte da periodi di importanti spinte inflazionistiche. Nell'analisi di questa nuova condizione nella relazione tra capitale e lavoro, Tronti intravede una necessaria risposta del capitale, per rideterminare una situazione di maggiore vantaggio superando una stagione di compromesso; una risposta che lo porta «*a rifare i conti con sé stesso a rimettere in gioco la qualità del suo sviluppo con l'utilizzo di tecnologia e di nuovi modi di consumo del lavoro*» (*ibid*). L'obiettivo è quello di realizzare una produzione caratterizzata da sempre più intensa collaborazione, e sempre minore centralità della forza lavoro. L'autonomizzazione dei flussi produttivi, l'affermazione del *fissured workplace*, la contingenza e la digitalizzazione della produzione e della distribuzione rappresenteranno gli assi portanti di questa strategia. Tale scenario, oltre a impattare sulle tecniche produttive, inciderà necessariamente sulle tutele e protezioni dei lavoratori, che avevano trovato uno stabile e duraturo assetto in epoca fordista. Per spiegare meglio la mutazione delle condizioni di tutela del lavoro con il superamento della produzione di massa taylorista appare opportuno riferirsi al concetto di «*status professionale del lavoratore*» evidenziato da Alain Supiot (1999), intendendo con questo termine «*l'insieme delle garanzie di legge in capo al singolo rapporto di impiego, connesse allo status di lavoratore dipendente, sia al complessivo modello di regolazione che corrisponde alla inferiarizzazione di tale garanzie*». Lo status professionale rappresentava una condizione che garantiva ad un lavoratore della produzione industriale di massa l'accesso ad un insieme di diritti e tutele sociali frutto di un lavoro stabile, gerarchizzato e tutto interno all'azienda madre. In particolare, questo era concepito come un sistema omogeneo e saldo, la cui rappresentazione ideale era quella caratterizzata da un uomo, spesso unico percettore di reddito familiare, che occupava in modo stabile e continuativo lo stesso impiego nella stessa impresa prima di raggiungere la pensione. La rappresentazione ideale di tale sistema era, quindi, quella di un operaio, fedele alla propria azienda a cui consacrava la propria vita, ricevendone in cambio una situazione salda per lui e il suo nucleo familiare. Con il costante incremento delle trasformazioni sopra descritte questa condizione cambia radicalmente. Si determina, così, una trasformazione complessa nelle forme di regolazione del lavoro, che altera un sistema di relazioni industriali tradizionalmente connesso a modelli di welfare di stampo Keynesiano. I diritti e le protezioni storicamente legate al modello di produzione fordista vengono giudicati alterabili, oggetto di scambi con nuove modalità di protezione sociale flessibili. In un sistema di produzione dove la distribuzione dei compiti lavorativi e l'interazione produttiva avviene sempre in una dimensione frammentata, lo scambio tra prestazione e remunerazione diventa sempre più contingente e individuale, anche le forme assicurative perdono la loro caratterizzazione materialmente legata ad un spazio materiale e ad una unica classe produttrice, fabbrica e operai. La *Lean production* si evolve, grazie alla tecnologia informatica, verso un modello di produzione di beni e servizi dove il capitale sociale rimane centrale, ma lo scambio delle relazioni tra lavoratori, produttori, fornitori, consumatori avviene sempre più in uno spazio di interazione frammentati e virtuale.

3. L'Ultima evoluzione del lavoro Contingente: l'Economia Digitale Collaborativa.

A metà degli anni 2000, nel pieno di una seconda intensa rivoluzione informatica⁷, l'affermazione dell'economia digitale *on demand*, amplifica ed intensifica il processo appena descritto, aumentando i

⁶ Per una esaustiva comprensione dei processi di esternalizzazione del lavoro vedi Weil, 2017.

⁷ «*Per farla breve, siamo a un punto di svolta, al punto in cui la curva dello sviluppo umano si impenna, grazie ai computer. Stiamo entrando in una seconda età delle macchine*». (Brynjolfsson, McAfee, 2015).

fenomeni di valorizzazione del capitale attraverso nuove e più forti dinamiche di collaborazione e contingenza produttiva.

L'Industria 4.0 e la *Sharing Economy* rappresentano le due dinamiche attuative di tale processo. I due modelli economici non sono interpretabili, però, unitariamente anche se caratterizzati dalla stessa presenza di evoluti strumenti digitali per il coordinamento e la distribuzione delle attività produttive. Nelle aziende dell'Industria 4.0, infatti, la digitalizzazione della produzione resta contenuta nei luoghi tradizionali, le fabbriche, mentre nella economia collaborativa la produzione valica le industrie inserendosi direttamente nella società. La nostra analisi si concentrerà su questo secondo aspetto di evoluzione nella distribuzione del lavoro, perché determinante una reale sussunzione degli spazi di riproduzione sociale nelle forme di valorizzazione della produzione e del capitale. L'economia digitale collaborativa, così, più che rappresentare un fenomeno nuovo, distruttivo di relazioni e regolamentazioni preesistenti, creatore di nuovi equilibri, realizza, grazie allo sviluppo di software e hardware sempre più evoluti, la forma più avanzata del più esteso processo di riorganizzazione del lavoro descritto in precedenza. Con la sempre maggiore valorizzazione del capitale tramite l'acquisizione di cd. Big data sulle caratteristiche e le esigenze dei consumatori e la produzione e vendita di beni e servizi attraverso piattaforme digitali, l'interazione e la comunicazione sociale divengono effettivamente non solo parte, ma guida del processo produttivo e la produzione si autonomizza così tanto da distaccarsi da ogni forma di struttura aziendale (*Crowdsourcing*). Come per la produzione dell'*operaio sociale* anche in questo caso le forme di collaborazione e condivisione di informazioni non sono neutre, ma si sviluppano unicamente nella valorizzazione di capitale, che tende sempre più a riorganizzare la sua natura con una ristrutturazione caratterizzata da una redditività che da industriale diviene sempre più finanziaria. Un ruolo centrale è rintracciabile nella funzione svolta dalle piattaforme di lavoro digitali, nucleo centrale dello spazio virtuale in cui si realizza una socializzazione produttiva per la realizzazione di beni e servizi. Pensiamo alla creazione delle piattaforme di interazione sociale (Facebook, Instagram, Amazon, Uber, Foodora, ecc.). Molte aziende di hardware e software competono, infatti, per migliorare queste forme di interazione. Facebook e Instagram ad esempio, vengono impiegate non solo per pubblicizzare prodotti e servizi, ma anche per creare comunità di condivisione di interessi dove proporre, in maniera più efficace, le offerte di specifiche aziende. L'evoluzione tecnologica ha consentito, così, di realizzare processi di socializzazione comunitaria (*Sharing Economy*) caratterizzati da rapporti paritari tra gli utenti, trasformandoli in rapporti di economica reciprocità tra proprietari o ideatori della tecnologia, venditori di beni o prestazioni e utenti/consumatori finali. L'attuazione di questi modelli imprenditoriali avviene mediante l'utilizzo di spazi digitali, distinti in *crowd-work platform* e *work on demand platform via app* De Stefano, (2017a). Le prime caratterizzate da prestazioni assegnate ed eseguite on line da una potenziale folla di persone, utenti della piattaforma, non appartenenti a nessuna organizzazione aziendale e situati in qualsiasi spazio geografico. Le seconde contraddistinte da attività lavorative, in cui la fase di candidatura, attribuzione e organizzazione è svolta *on line*, mentre l'esecuzione è *off-line*. Entrambe le metodologie di consumo del lavoro descritte, palesano prestazioni intrinsecamente connesse ai tempi produttivi. Per il lavoro digitale tramite *crowd-work*, l'esperienza più significativa è quella di *Amazon Mechanical Turk*. In questo caso, l'aspetto conoscitivo interessante non consiste soltanto nel suo funzionamento ma nella attenta analisi della sua progettazione.

3.1 Dalla Lean Production alla E-Lean Production

Il programma AMTurk era stato pensato originariamente come un processo per la distribuzione di specifici compiti lavorativi per unità di produzione interne all'impresa. In riferimento ai processi di automazione delle attività dell'azienda si erano rilevate criticità, nell'ultimare attività relativamente semplici, ma di difficile esecuzione per un computer, come l'identificazione e la catalogazione di oggetti nelle fotografie o l'eliminazione di doppioni nelle pagine di vendita dello store on line. Si decise, quindi, di sviluppare un software che richiedeva ai dipendenti interni di eseguire un'attività; in questo caso era la macchina che distribuiva e ordinava il lavoro per le unità di produzione e ne controllava l'andamento. Con lo sviluppo di software e hardware più efficienti, nel 2005, Amazon compie un passaggio sostanziale, rilevando come il programma di divisione del lavoro funzionava più efficacemente quanto più aumentavano le quantità di compiti da distribuire, decise, quindi, di renderlo disponibile apertamente nella rete. Esternalizzando pezzi del ciclo di produzione non ad altre imprese, ma ad una folla sconosciuta di fornitori. Nasce così Mechanical Turk, dal nome di un robot scacchista settecentesco, che aveva in realtà al suo interno un uomo, una «*intelligenza artificiale, artificiale*»⁸. Amazon Mechanical Turk (MTurk) fornisce, così, un servizio per

⁸ Nel 1769, il nobile ungherese Wolfgang von Kempelen stupì l'Europa costruendo un automa meccanico che sconfisse quasi tutti gli avversari che ha affrontato. Un manichino di legno a grandezza naturale, adornato con una tunica bordata di pelliccia e un

integrare l'Intelligenza *Artificiale Artificiale* direttamente nelle applicazioni aziendali⁹. L'Amazon Mechanical Turk rappresenta, pertanto, un esempio in cui l'automazione non determina un annullamento del lavoro umano ma, all'opposto, una sua intensificazione, con la costruzione di un flusso di lavoro esterno all'impresa, molecolare, scalabile e costantemente determinato dalle esigenze del cliente. Amazon estese, successivamente, questo procedimento alle più svariate attività. Per la prima volta la produzione di precisi compiti lavorativi veniva esternalizzata e divisa agevolmente tra una forza lavoro contingente e modulare sconosciuta mediante l'utilizzo di algoritmi.¹⁰ Per le aziende che desideravano completare attività, il servizio MTurk risolveva il problema dell'accesso a una vasta rete di informazioni umane con l'efficienza e l'economicità dei computer. Veniva, inoltre, limitata la necessità per le imprese di attivare costi per progetti contingenti che richiedevano una rete di lavoratori qualificati, trasformando diversi costi fissi in costi variabili. Con le piattaforme di lavoro la scalabilità della forza lavoro raggiunge la sua massima estensione, con la possibilità di aumentarla o diminuirla in grandi quantità in tempi brevissimi. *"Mechanical Turk gives businesses and developers access to an on-demand, scalable workforce"*¹¹. Con questo slogan Amazon esprime chiaramente la natura di questo lavoro riattualizzando la filosofia di organizzazione e coordinamento della forza lavoro *Lean*. Con Mechanical Turk l'automazione al centro del processo produttivo presenta due caratteristiche innovative, la prima, come abbiamo visto, è che questa fornisce lavoro alle persone e non lo realizza per queste, la seconda sta nella sua capacità di riattualizzare il ciclo produttivo *pull system* incontrando, così, concetti tipici del *toyotismo*:

- la adattabilità della forza lavoro;
- la continua acquisizione di dati sui clienti;
- la collaborazione e la condivisione delle informazioni come ragione del miglioramento continuo;
- la scomposizione in microcompiti esternalizzabili del flusso di produzione;
- il monitoraggio continuo delle attività¹²;
- l'annullamento di ogni distanza tra la fase di vendita e produzione.

La piattaforma digitale include in uno stesso flusso di valorizzazione il cliente (requester) ed il fornitore (Turker), come operai e fornitori di una industria basata sulla filosofia *Lean*¹³. Applicata al processo di produzione di Amazon Turk, il requester ricopre il ruolo del tecnico dell'unità di montaggio finale (cliente), mentre il turker quello di fornitore della componentistica e dei materiali necessari alla realizzazione del

turbante, il "Turco" di Kempelen era seduto dietro un armadietto e aveva fatto il giro dell'Europa confondendo sfidanti brillanti come Benjamin Franklin e Napoleone Bonaparte. Per convincere il pubblico scettico, Kempelen apriva le porte dell'armadio per rivelare l'intricato set di ingranaggi, ingranaggi e molle che alimentava la sua invenzione. Li convinse così di aver costruito una macchina che prendeva decisioni usando l'intelligenza artificiale. Quello che non sapevano era il segreto dietro il Turco meccanico: un maestro di scacchi abilmente nascosto all'interno.

⁹ Da un lato gli utenti utilizzando l'interfaccia Web MTurk (Create Task) o l'API (*Application Programming Interface*) dei servizi Web possono, così, inviare la richiesta di compiti lavorativi al sito Web MTurk, selezionare la forza lavoro che si candida a realizzarle, approvare i compiti realizzati, completare e incorporare il lavoro realizzato nelle proprie applicazioni, mentre gli utenti che si inseriscono in una seconda interfaccia (Make Money) si offrono come forza lavoro in cambio di diverse forme di remunerazione. Quando viene utilizzata l'API dei servizi Web, la transazione presenta le stesse caratteristiche di qualsiasi chiamata in procedura remota. L'applicazione invia la richiesta e il servizio restituisce i risultati, ma questi vengono realizzati non da un altro computer collegato ma da una rete di lavoratori.

¹⁰ *"While computing technology continues to improve, there are still many things that human beings can do much more effectively than computers, such as identifying objects in a photo or video, performing data de-duplication, transcribing audio recordings or researching data details. Traditionally, tasks like this have been accomplished by hiring a large temporary workforce (which is time consuming, expensive and difficult to scale) or have gone undone. MTurk aims to make accessing human intelligence simple, scalable, and cost-effective. Businesses or developers needing tasks done (called Human Intelligence Tasks or "HITS") can use the robust MTurk API to access thousands of high quality, global, on-demand Workers—and then programmatically integrate the results of that work directly into their business processes and systems. MTurk enables developers and businesses to achieve their goals more quickly and at a lower cost than was previously possible"* <https://www.mturk.com/>

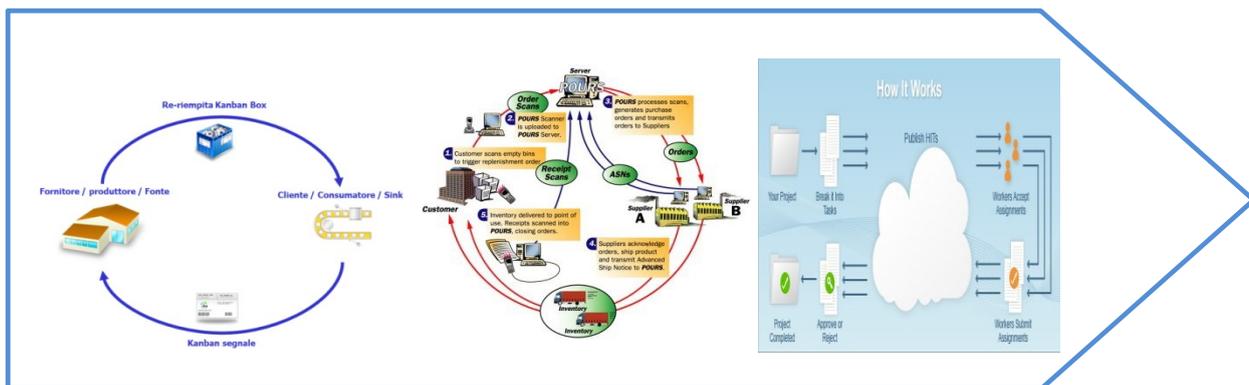
¹¹ Dalla pagina web che presenta la piattaforma MTurk.

¹² Amazon Mechanical Turk (MTurk) ha sviluppato, infatti, una tecnologia che analizza le prestazioni del lavoratore, identifica i lavoratori ad alte prestazioni e monitora le loro attività nel tempo. I lavoratori che hanno dimostrato l'eccellenza in una vasta gamma di HIT conseguono la qualifica di master che dà accesso a tariffe più alte per le prestazioni realizzate. Questa tipologia di lavoratori devono, poi, continuare a sottoporsi ad un continuo monitoraggio statistico per mantenere la qualifica di Master MTurk.

¹³ Tale modello è caratterizzato da un processo di produzione a valle, dove il flusso della produzione parte dal tecnico definito anche cliente, che assembla i componenti finali di un prodotto richiedendo solo i pezzi necessari per un singolo prodotto richiesto, a operai definiti fornitori, che approvvigionano di volta in volta a l'assemblatore finale. Il tutto avviene attraverso un complesso strumento di comunicazione chiamato KANBAN.

bene richiesto, che nella produzione snella spesso è situato in imprese esterne all'azienda madre. Nella figura 1 viene evidenziata l'evoluzione del ciclo produttivo della produzione snella, il flusso produttivo delle fabbriche ispirate al toyotismo, l'applicazione degli strumenti informatici a tale dinamica, con l'introduzione del Pour system¹⁴ e infine la filosofia Lean che incontra il modello produttivo delle crowdwork platform (Fig.1).

(Fig.1) Confronto ed evoluzione della tecnica di produzione pull system nella Lean (Toyota, Pour System) e nella E-Lean Production (Amazon Mechanical Turk)



Fonte: Elaborazione su immagini di *Manufactus Solution - Pours Solution - Amazon Mechanical Turk*

L'evoluzione della tecnologia digitale e la sua applicazione nella produzione e nell'organizzazione della forza lavoro è stato un elemento importante nell'affermazione del modello imprenditoriale basato sul *crowd-work*, ma tutto questo sarebbe stato insufficiente se nella sua fase di maggiore crescita questo sistema non si fosse ispirato alla filosofia Lean... "Given the business evolution of Amazon from a bookstore to the store for everything, we had to reinvent automation, following the Lean principle of "autonomation"... The spirit of lean management was already at Amazon when I arrived in 2007. Since the day he created Amazon, Jeff Bezos has been totally customer-centric." (Mark Onetto, 2014)¹⁵. Lo stesso concetto è stato sviluppato dalla nuova strategia imprenditoriale dell'IBM nella produzione di specifiche applicazioni mediante una piattaforma on line. Tale modello riprende i concetti espressi, con l'utilizzo di lavoro in crowdsourcing, combinandolo con fasi tutte interne all'azienda. La IBM, che era stata precursore nell'attuazione della produzione snella con le isole di produzione, procede, così, grazie all'evoluzione della tecnologia digitale ad una ulteriore autonomizzazione di parte della produzione, questa volta fuori non solo dell'organizzazione aziendale, ma dello stesso concetto di lavoro. Come per Amazon Turk tramite un nuovo portale "Liquid" IBM inserisce nei propri processi produttivi una intelligenza artificiale sconosciuta, pagata a cottimo soltanto se il risultato della prestazione è accettata ed eseguita nei tempi stabiliti. Il modello è, inoltre, fortemente collaborativo, con gruppi di *Open Source community* che sviluppano socializzando prodotti, collocati geograficamente in differenti località. Come per lo schema rappresentato in fig. 1 anche nel caso della piattaforma IBM "Liquid", l'obiettivo è quello di integrare processi di lavoro esterni ed interni all'azienda in unico flusso standardizzato di lavoro tramite il *digital cloud*.

¹⁴ POURS è un'innovativa soluzione basata sul Web che semplifica il processo, la formazione e il supporto associati alla produzione Lean basata sul modello Kanban del pull system. Questo sistema completo e scalabile include tutto ciò che serve per iniziare a scannerizzare codici a barre e trasmettere ordini elettronici Just in Time a fornitori esterni. POURS costituisce il fulcro di un sistema di ordinazione, ricezione e reporting multi-fornitore, multi-sito della supply chain. Basta scansionare i raccoglitori, caricare le informazioni sul server POURS e quindi è possibile monitorare lo stato degli ordini, esaminare la cronologia degli ordini, le ricevute e le informazioni di contatto, nonché stampare report e etichette con codici a barre - tutti da qualsiasi PC con accesso a Internet e browser.

¹⁵ Senior Vice President of Worldwide Operations and Customer Service presso Amazon.com Inc. dal 2006 al 2013.

3.2 Le Piattaforme Miste (On line-Off line)

Le piattaforme di lavoro *on demand tramite app* rappresentano l'altro aspetto di questa attività economica, una evoluzione della piattaforma folla Amazon che ricomprende anche prestazioni di lavorative realizzate *off-line*. Esempi di tale esperienze sono le piattaforme che coordinano la domanda e l'offerta di trasporti privati, come Uber e quelle che organizzano la distribuzione di pasti a domicilio come Foodora, Glovo, Deliveroo, ecc., o che forniscono prestazioni professionali di diversa tipologia, dalle attività mediche ai servizi di pulizia della casa. Anche in questo caso la forza lavoro appare contingente, monitorata e presente solo nel momento in cui viene richiesta dall'acquirente. Gli algoritmi della piattaforma in questo caso non immettono una intelligenza artificiale *artificiale* nel processo produttivo, ma una visibile forza lavoro per la realizzazione di compiti non cognitivi. Come per il *crowd work on line* gli algoritmi non solo inseriscono in uno stesso flusso produttivo la richiesta e l'offerta di beni e servizi, ma controllano la modalità e la qualità di realizzazione delle prestazioni (cd. sistemi di *rating* reputazionale), con la possibilità di escludere un soggetto inadempiente gli standard di qualità richiesti. In questo caso l'immediata esclusione dei soggetti con standard qualitativi bassi ridefinisce il concetto del cd. *Cavo Andon*¹⁶ della Lean production: immediata esclusione di componenti a bassi standard qualitativi o che non soddisfano il cliente dal processo di produzione. In questo caso, però, l'estromissione dal flusso produttivo non è riferibile ad un materiale, ma alla prestazione fornita da un essere umano ed, inoltre, l'esclusione avviene per decisione di un algoritmo e non di una persona.

In conclusione tali modalità di riorganizzazione del lavoro nelle piattaforme di intermediazione digitali impattano non solo sulle condizioni economiche, ma anche sulla concezione stessa della natura del lavoro con un evidente rischio di una sua mercificazione. Le forme alternative nell'utilizzo della forza lavoro che accompagnano l'ascesa del lavoro contingente, collaborativo e fessurizzato ripropongono, ancora una volta, storiche questioni problematizzate nelle opere di Alain Supiot; dal processo di emigrazione del lavoro dalle forme di regolazione di epoca fordista deriva una alternativa: una maggiore opportunità per tutti, la liberazione dal lavoro gerarchizzato, oppure il rischio di un'aggravata debolezza della forza lavoro comprendente nuovo e più intenso sfruttamento. Il lavoro collaborativo digitale perde, infatti, caratteristiche centrali della socializzazione produttiva trontiana, realizzando pienamente il disegno di riorganizzazione delle tecniche di produzione finalizzate a interazioni produttive senza alcuna centralità della forza lavoro.

4. Diradando la *nebbia linguistica*¹⁷: dove è la vera innovazione?

Se si considerano, dal punto di vista giuridico, le modalità mediante il quale il lavoro viene prestato nell'ambito delle *labour platform*, un modello organizzativo risulta prevalente: utilizzando la terminologia proposta dalle stesse piattaforme, un utente (*user*) si rivolge alla piattaforma per ottenere la prestazione di un servizio, che viene fornito da un prestatore (*provider*), il quale si è offerto di renderlo pre-registrandosi presso la piattaforma¹⁸. Come visto nei paragrafi precedenti, il lavoro intermediato dalla piattaforma può essere *on line* oppure *off-line*: nel primo caso sia la fase di *matching* tra domanda ed offerta di lavoro, che quella successiva di esecuzione della prestazione, si svolge nel mondo virtuale; nel secondo invece il *matching* permane *on line*, mentre quella successiva di esecuzione del lavoro si sposta e materializza nel mondo fisico.

¹⁶ Se si tratta di un difetto ripetitivo, autorizziamo l'agente del servizio clienti a "interrompere la linea", che significa togliere il prodotto o la prestazione dal sito Web fino a quando non risolviamo il problema. L'obiettivo è ricominciare la linea con il difetto risolto. Abbiamo creato un intero processo in background per identificare, tracciare e risolvere questi difetti. Il cordone andon ha avuto un impatto straordinario; elimina decine di migliaia di difetti all'anno nella produzione di beni e servizi. L'altra cosa meravigliosa è che il cavo andon ha potenziato i lavoratori in prima linea responsabilizzandoli e aumentando la qualità delle loro prestazioni (Marc Onetto, 2014).

¹⁷ Sulla stampa si è diffusa la notizia di un dizionario alternativo in uso presso una piattaforma digitale di servizi di consegna di alimenti, contenente l'indicazione di espressioni da evitare e quelle da preferire per designare i fattorini, la loro attività e la loro relazione con la piattaforma (vedi qui <https://goo.gl/C1AXld>).

¹⁸ Secondo l'efficace ricostruzione di Aloisi, 2016, 25 e ss., tre sono i momenti principali, in cui si articola questo processo: accesso e aggiudicazione; prestazione, monitoraggio e valutazione; risultato e pagamento. Sin dalla prima fase, secondo questo A., la piattaforma esercita un particolare, e spesso inedito, potere nei confronti dei lavoratori: nel contratto per adesione, proposto dalle piattaforme per registrarsi ed offrire la prestazione, infatti, al lavoratore "non resta che cliccare sul pulsante *accetto*, dal momento che non è previsto alcuno spazio di negoziazione bilaterale". Anche nelle due successive fasi, il potere della piattaforma, di regola, diventa particolarmente invasivo, contribuendo al processo di qualificazione/riqualificazione dei rapporti di lavoro intermediati dalla *labour platform*. Vedi *infra*.

In questo contesto, è possibile che la piattaforma eserciti una qualche forma di controllo sullo scambio tra utente e prestatore del servizio: la questione centrale diviene allora il grado di controllo esercitato dalla piattaforma su questo scambio (Berins Collier *et alii*, 2017).

In sostanza, come in un altro caso ben noto al diritto del lavoro – la cd. somministrazione di lavoro – alla base del funzionamento delle piattaforme vi è un rapporto trilaterale (piattaforma, utente e lavoratore)¹⁹ ed, infatti, in dottrina (Faioli, 2018) si è proposto l'introduzione di una disciplina speciale *ex novo* concernente il “soggetto intermediatore algoritmico” e il conseguente inquadramento proprio nella somministrazione²⁰.

Proprio l'esistenza di questo rapporto triangolare può tuttavia generare effetti distorsivi, quando è utilizzato per traslare tutti i rischi dello svolgimento dell'attività economica dalla piattaforma al lavoratore (Gramano, 2017). Due strategie, per così dire, di traslazione del rischio sono riscontrabili nella prassi commerciale in Italia²¹ e non solo: in un caso la piattaforma si auto-qualifica quale mero gestore di servizi tecnologici (*Technology business model*)²², così sottraendosi a qualsiasi responsabilità in ordine ai rapporti tra lavoratori e utenti – ma non solo²³ – di fatto rendendo invisibile il lavoro²⁴; nel secondo, la piattaforma stipula con i lavoratori un contratto di lavoro autonomo (*Independent contractor business model*), al fine di mascherare lavoro dipendente e sottrarsi alla applicazione della disciplina di tutela riservata a quest'ultimo.

Ricostruendo il modello produttivo sono configurabili due modalità organizzative della attività economica (Voza, 2017), che generano diverse implicazioni in termini di disciplina applicabile: a) la piattaforma crea un mercato digitale di servizi o beni (sempre utilizzando la terminologia utilizzata dalle piattaforme un *market place*) ed organizza l'incrocio della relativa domanda ed offerta (intermediatore digitale); b) la piattaforma, non si limita a creare il *market place*, ma organizza anche il lavoro (reale) necessario per la produzione di quello stesso bene/servizio²⁵ (piattaforma dominante) (Carabelli, 2017).

La prima modalità organizzativa è in realtà *di sistema*; rappresenta cioè una *conditio sine qua non* perché possa parlarsi di piattaforma digitale²⁶. Infatti, un tratto costante si presenta in tutte le piattaforme (anche quelle che non “scambiano” lavoro, ma altri beni o servizi) e cioè l'organizzazione dell'attività economica mediante l'applicazione della tecnologia, non tanto (o non solo) al processo produttivo – come avviene nella produzione, per così dire, *off-line* – ma al “mercato”, allo scambio di beni e servizi, al fine di ridurre i costi di transizione in questo ambito (Berins Collier *et alii*, 2017). Come anticipato, l'autoqualificazione quale mero servizio tecnologico rappresenta una strategia pervasiva attraverso cui la piattaforma si sottrae a qualsiasi responsabilità rispetto al *market place* creato ed agli scambi che in questo si realizzano.

La seconda modalità organizzativa, quella della piattaforma digitale dominante, in cui questa interviene anche per organizzare il bene/servizio scambiato (il lavoro), è solo eventuale, nel senso che non costituisce

¹⁹ Se non anche più parti; si pensi al servizio di consegna di alimenti (cd. *Food delivery platform*), ove alle tre parti già considerate si somma anche il soggetto economico che produce gli alimenti (ad es. il ristoratore).

²⁰ Si noti che questa proposta ha avuto un importante “avvallo politico”. Il Parlamento europeo, nella sua Risoluzione del 15 giugno 2017 sull'Agenda europea per l'economia collaborativa della Commissione, ha espressamente invitato la Commissione a: (...) valutare la misura in cui la direttiva sul lavoro temporaneo (2008/104/CE) sia applicabile alle specifiche piattaforme on line”.

²¹ Per una ricostruzione dei modelli di organizzazione del lavoro, basata sull'analisi empirica delle principali piattaforme operanti in Italia vedi Biasi, 2018a e Cavallini, 2017.

²² Questo modello organizzativo è quello ad es. adottato da Uber (in Italia Uber Eats, su cui vedi Cavallini, 2017) ed è stato sostenuto dalla stessa azienda innanzi alla Corte di Giustizia Europea (Causa C-434/15), ma senza successo; infatti, secondo la Corte, il “servizio di intermediazione” svolto da Uber, ai sensi del diritto dell'Unione, non è un “servizio della società dell'informazione”, piuttosto un “servizio nel settore dei trasporti”. Nello stesso senso il noto caso *Berwick v. Uber Technologies, Inc.* (su cui vedi *infra*) in cui si afferma: “Uber does not simply sell software; it sells rides. Uber is no more a “technology company” than Yellow Cab is a “technology company” because it uses CB radios to dispatch taxi cabs”.

²³ Smorto, 2015, esaminando la “sharing economy” sotto il profilo del diritto dei contratti, sottolinea che nella prassi commerciale ricorrono, con frequenza, clausole contrattuali volte ad escludere esplicitamente che la piattaforma sia parte del contratto stipulato tra *user* e *provider* del *market place*, di conseguenza, esonerando la prima da ogni responsabilità per le transazioni economiche che si realizzano nel suo ambito.

²⁴ Secondo Dubal, 2017, questa traslazione del rischio (“requirement of worker capital investment”) è la questione centrale posta dalla gig economy.

²⁵ Nello stesso senso Carabelli (2017). Nel secondo caso, quello delle “piattaforme che (...) fissano regole per modalità e contenuti dell'attività”, secondo questo A. si è in presenza di “piattaforme ‘dominanti’”, “rispetto alle quali si pone in modo eclatante il problema della natura del lavoro svolto”.

²⁶ Nello stesso senso Aloisi, 2018, secondo cui la struttura basica delle piattaforme digitali, indistintamente dal settore economico, è quella di “ (...) hiring hall or a virtual bulletin board (...) which are essentially advanced database”.

di per sé un requisito necessario perché possa parlarsi di *labour platform*. In questo caso la strategia di traslazione del rischio, come detto, è l'autoqualificazione del potere esercitato nei confronti dei lavoratori quale mero coordinamento ed il conseguente inquadramento del lavoro organizzato come lavoro autonomo.

Dottrina e giurisprudenza giustamente si sono impegnate nell'affrontare quest'ultima questione qualificatoria, anche perché essa richiama e si ricollega strettamente con i fondamenti del diritto del lavoro, in quanto diritto protettivo (quali lavoratori proteggere? Come?).

Tuttavia, come si vedrà nelle pagine che seguono, perlomeno nella fase attuale, la vera innovazione rispetto al passato ci pare costituita dall'intervento della tecnologia nella fase di intermediazione del lavoro, mentre – come si vedrà nel paragrafo che segue – lo *status* dei lavoratori delle piattaforme digitali pone questioni di carattere generale, in quanto ulteriore fase di sviluppo di un processo da tempo in atto nella impresa, ovvero l'espansione a livello globale di strumenti volti alla esternalizzazione di intere fasi del ciclo produttivo, che favorisce il germogliare di relazioni di lavoro al di fuori del campo di applicazione tipico del diritto del lavoro (De Stefano, Aloisi, 2018; Berins Collier *et alii*, 2017). In questo ultimo campo, insomma, l'innovazione pare più apparente, che reale.

Nei paragrafi che seguono, dopo aver considerato come e se l'ordinamento italiano risponda alle questioni poste dall'emergere del falso lavoro autonomo come modalità tipica di organizzazione del lavoro nelle *labour platform*, si sosterrà un'opzione di politica del diritto che ritiene imprescindibile, se non prioritario in questa fase, affrontare in termini regolativi l'intermediazione digitale di lavoro.

5. La lotta al bogus self-employment in Italia: le fasi legislative

In dottrina il dibattito sulla "fine" del diritto del lavoro, ed in particolare sulla "crisi della subordinazione" come criterio discretivo di attribuzione delle tutele, ha preso le mosse dall'inizio degli anni ottanta ed anche la migliore dottrina italiana²⁷ si è impegnata sul tema, anche considerando nello specifico l'impatto delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro²⁸.

Dall'inizio del nuovo millennio l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) denuncia un processo globale di indebolimento della protezione accordata al lavoro²⁹, per effetto della crisi del campo di applicazione del diritto del lavoro (*Scope of Application of Labour Law*). D'altro canto, anche a causa di riforme legislative volte a disciplinare la flessibilità numerica – facilitare l'adeguamento della quantità complessiva del fattore lavoro agli andamenti della produzione – è profondamente mutata la struttura della occupazione, in cui abbondano forme non standard di esecuzione della prestazione lavorativa³⁰.

Un fenomeno rilevante in questo ambito, infatti, è il falso lavoro autonomo (*Bogus self-employment*), inteso come la pratica di utilizzare surrettiziamente il lavoro autonomo per nascondere lavoro subordinato e quindi sottrarsi alle relativa disciplina di tutela (*Misclassification*). A livello europeo, già nel 1999, il Rapporto Supiot individuava problematicamente lo sviluppo di una "zona grigia" fra subordinazione e autonomia. La Commissione Europea, nel Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro del 2006³¹, rintracciava in questa area grigia del lavoro subordinato sotto mentite spoglie con l'obiettivo "di evitare taluni costi come i prelievi fiscali obbligatori e i contributi di sicurezza sociale."

Forte è pertanto la sensazione di *déjà-vu* quando, scorrendo le cronache giudiziarie³², emerge che nei tribunali statunitensi ed europei il contenzioso lavoristico generato dalle *labour platform* si attarda nuovamente, risolta la questione della effettiva ricorrenza di prestazione lavorativa (De Stefano, 2015)³³,

²⁷ D'Antona, 1995, 316, scrive: "Probabilmente, le nuove insidie alla "dignità e sicurezza" del lavoratore si celano oggi nella illusoria autonomia, e nel reale isolamento solipsistico, dei tanti lavoratori "indipendenti" (...) che grazie ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro (...) l'impresa post-fordista controlla meglio di prima con la sola accortezza di "tenere il guinzaglio lungo".

²⁸ Vardaro, 1986, 116, in dense pagine, quasi come una cassandra, scrive: "Il carattere fondamentale informatico dell'innovazione tecnologica (...) identificando nell'informazione stessa il suo nuovo, principale oggetto, tende a trasformarsi da strategia di controllo del funzionamento del processo produttivo in strategia di controllo delle informazioni relative al suo funzionamento (...) e conseguentemente (...) tende ad inglobare direttamente nella macchina una molteplicità di funzioni di controllo. (...) La stessa funzione dell'imprenditorialità si trasforma in una sorta di metafisica del controllo finale del processo produttivo". Per una rilettura attualizzante di Vardaro, seppure con diverso giudizio, Nogler, 2016 e Bavaro, 2017.

²⁹ In tema si vedano i lavori relativi alla adozione Raccomandazione OIL n. 198/2006 "Employment Relationship Recommendation", in <https://goo.gl/qvFfWw>.

³⁰ Per una rassegna ragionata e comparata si veda Eurofound, 2015.

³¹ COM(2006) 708.

³² Per quello statunitense si veda Treu, 2017 e Dubal 2017, per un rassegna europea Gramano, 2017.

³³ De Stefano, 2015 giustamente sottolinea che in questo ambito il lavoro rischia di divenire addirittura invisibile, perché qualificato come meramente amatoriale.

sulla loro corretta qualificazione e cioè subordinata oppure autonoma. Insomma, un *age-old problem* del diritto del lavoro (Prassl, Risak, 2016).

Da questo punto di vista, si ribadisce, il lavoro tramite piattaforme digitali quindi non è “*disruptive*”³⁴, piuttosto “il proseguimento e l’accelerazione” di cambiamenti già in atto” (Berins Collier *et alli*, 2017)³⁵.

D’altro canto, mentre negli Stati Uniti, proprio l’emergere del lavoro tramite piattaforme digitali, giustifica l’ipotesi di “modernizzare” il diritto del lavoro di quel paese tramite l’introduzione di un *tertium genus*, ovvero la *independent work* (Harris, Krueger, 2015); paradossalmente l’ordinamento italiano non giunge impreparato rispetto al *bogus self-employment*. L’expertise che l’Italia può vantare in materia non deriva solo dalla incidenza quantitativa raggiunta dal lavoro cd. parasubordinato (le collaborazioni coordinate e continuative) nel nostro mercato del lavoro³⁶, ma anche dalla *battaglia* ingaggiata, fin dal 2003, dal nostro Legislatore per contrastare, in questo ambito specifico, il *falso lavoro autonomo*.

Nel corso degli anni, sono state sperimentate entrambe le tecniche legislative in genere utilizzate in reazione allo sviluppo di questa area grigia. Riprendendo la classificazione coniata in dottrina (Perulli, 2003), infatti si può affermare che dopo una lunga stagione di “estensione selettiva” delle tutele in favore delle collaborazioni, culminata con l’introduzione del lavoro a progetto nel 2003 ad opera della cd. Riforma Biagi, invece, con quella cd. Fornero del 2012, era iniziata una nuova stagione ispirata alla tecnica della “assimilazione”, volta a promuovere un’espansione del lavoro subordinato, che proprio nel 2003 si era invece cercato di contrastare. Una nuova fase, dai tratti ancora incerti, ha preso le mosse nel 2015 con il cd. Codice contratti (d.lgs. n. 81/2015), con l’abolizione proprio del lavoro a progetto e l’assimilazione al lavoro subordinato delle co.co.co. etero-organizzate e, da ultimo, con l’approvazione del cd. *Jobs Act* del lavoro autonomo (l. n. 81/2017). Analizzeremo brevemente queste diverse stagioni di regolazione del lavoro parasubordinato nei paragrafi che seguono.

5.1 La fase della estensione settoriale delle tutele

Il primo, e più rilevante intervento, è stato realizzato mediante il riconoscimento nell’ordinamento di una categoria aperta di rapporti a favore della quale si è proceduto all’estensione selettiva di alcune delle tutele tipiche del lavoro dipendente. Ci si riferisce alla nozione di “parasubordinazione”, la quale, creata dalla dottrina (Santoro Passarelli, 1979), ha trovato poi spazio nel diritto positivo proprio al fine di estendere tutele, in particolare, relative alle aree “esterne” alla regolazione del rapporto individuale di lavoro.

Il lavoro parasubordinato ha trovato un primo riscontro normativo nella cd. legge Vigorelli (l. n. 741/59) in materia di estensione *erga omnes* dei contratti collettivi, ove, a tali fini, erano considerati anche “i rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione continuativa e coordinata”. Tale formula, arricchita, si ritrova nella legge di riforma del processo del lavoro (l. n. 533/73) che ha esteso il regime processuale e la disciplina delle rinunzie e transazioni del lavoro subordinato ai “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato” (art. 409, n. 3, c.p.c.), norma da ultimo integrata (vedi *infra*). Peraltro, proprio l’emersione legislativa di tali particolari rapporti di lavoro autonomo *di durata*, ha consentito, dal punto di vista sistematico, agli interpreti di inquadrare in tale modalità peculiare di svolgimento della prestazione di lavoro una serie eterogenea di rapporti, riconducibili all’area “grigia” tra lavoro subordinato ed autonomo.

Il Legislatore riconosceva così l’esistenza di rapporti caratterizzati da un vincolo di dipendenza economica e apprestava in loro favore un primo embrione di tutele. Tuttavia, in tale categoria aperta, proprio perché di fatto priva di disciplina sostanziale, i rischi di *misclassification* divenivano forti. Come avvertiva la dottrina in essa finivano per essere inquadrati non solo “lavoratori professionalizzati e che si muovono in un mercato favorevole (pluricommitenza), ma anche “figure collocate, invece in un mercato meno favorevole e quindi più prossime alla condizione del lavoratore subordinato (monocommitenza o pluricommitenza in un mercato di basse qualificazioni)” (Liso, 2000).

Nel frattempo, in assenza di una nozione civilistica di lavoro parasubordinato e a conferma del fatto che “il diritto della sicurezza sociale è (...) un osservatorio privilegiato dell’approssimarsi della situazione giuridica

³⁴ Secondo Strowel, Vergote (2016), “(...) the term ‘disruption’ is also associated with the challenge those entrants (*the digital platform, ndr*) pose to the existing laws”.

³⁵ In una diversa prospettiva il lavoro tramite piattaforma può considerarsi un’ulteriore espressione della “casualizzazione del lavoro” (Alosi, 2016). Per *casual work* si intende, utilizzando la definizione Eurofound: “(...) a type of work where the employment is not stable and continuous, and the employer is not obliged to regularly provide the worker with work, but has the flexibility of calling them in on demand” (Eurofound, 2015).

³⁶ Per dati aggiornati sia consentito rinviare a De Minicis, Mandrone, Marocco, 2017.

dei lavoratori subordinati e degli autonomi” (Supiot, 2000), si mossero prima il Legislatore previdenziale, poi quello della legislazione infortunistica ed, infine, quello fiscale.

Senza modificare la nozione processuale, in ambito previdenziale, si realizzò la prima rilevante opera di “estensione selettiva” di tutele, con l’istituzione, in occasione della cd. Riforma Dini del sistema pensionistico (l. n. 335/95), di un’apposita gestione separata Inps, nel cui ambito vengono fatti confluire i contributi versati da committenti e collaboratori al fine dell’allargamento in favore di quest’ultimi dell’assicurazione generale obbligatoria IVS, e, successivamente, della tutela relativa alla maternità, agli assegni al nucleo familiare ed alla malattia in caso di degenza ospedaliera. Allo stesso modo, nel 2000 (d.lgs. n. 38/2000), fu riconosciuto espressamente a favore del “lavoro parasubordinato” l’assicurazione sociale degli infortuni sul lavoro.

Infine, il Legislatore fiscale nel 2001 *ruppe gli indugi* e realizzò la completa assimilazione, a fini imponibili, dei redditi da lavoro dipendente a quelli da collaborazione coordinata e continuativa (l. n. 342/2000). All’epoca, fu anche modificata la nozione tributaria del lavoro coordinato e continuativo: venne meno, quale requisito della prestazione lavorativa, il contenuto “intrinsecamente artistico o professionale”, che sino a quel momento aveva qualificato la fattispecie fiscale. Seppure i due piani, quello fiscale e quello civilistico, non possano assolutamente andare confusi³⁷, resta che, da quel momento, anche le “attività di carattere operativo e manuale” – prima, almeno dal punto fiscale, escluse da tale categoria – potevano essere prestate in regime di collaborazione coordinata e continuativa, ulteriormente *corroborando* la tipicità sociale del lavoro parasubordinato.

5.2 La riforma Biagi e il lavoro a progetto

Tale processo legislativo di graduale estensione “selettiva” delle tutele, suscitò un intenso dibattito dottrinario, anche sollecitato dai segnali che tale sviluppo inviava circa la *tenuta* dell’intero diritto del lavoro. Il rischio sempre più sentito era quello della *misclassification*: in situazioni di eccessiva debolezza del lavoratore, la scelta della collaborazione coordinata e continuativa, rischiava di non essere genuina, ma finalizzata a dissimulare un rapporto di lavoro subordinato privo delle relative tutele, costituito in frode alla legge.

Per contrastare questi rischi, il Legislatore del 2003 decise di agire, in particolare, “dalla parte della fattispecie” e cioè mediante l’introduzione della nozione di lavoro a progetto, pensato e presentato come strumento caratterizzato, appunto, da una *ratio* antielusiva. Si prediligeva, a differenza di altre ipotesi in materia pur avanzate dalla dottrina (vedi *infra*), l’intervento sulla fattispecie legale identificativa.

In particolare, la riforma Biagi, tranne che in alcune ipotesi espressamente escluse dalla Legge (le più vistose le co.co.co. attivate presso la PA e quelle occasionali, cioè al di sotto di requisiti di reddito e di durata), imponeva che tutte le collaborazioni coordinate e continuative fossero ricondotte a “uno o più progetti, programmi di lavoro o fasi di esso”. La presenza formale di questo elemento – il “progetto” – divenne l’elemento cruciale, tanto da far cadere nel dimenticatoio, nel linguaggio comune, le vecchie co.co.co.

Accanto alla azione sulla fattispecie, si agì anche dal lato sanzionatorio, prevedendo che i contratti di collaborazione coordinata e continuativa privi del “progetto” fossero “considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”. La norma nel disegno originario dell’intera riforma, era presentato come l’*archittrave* mediante la quale realizzare il “riequilibrio” tra lavoro subordinato e autonomo all’interno del mercato del lavoro italiano, confermando la *vis attractiva* del primo, nell’ambito del quale dovevano essere fatte rifluire tutte le ipotesi di uso improprio delle collaborazioni.

Infine, per quel che più interessa, la riforma del 2003, risolta la questione definitoria, affrontò il tema delle tutele giuslavoristiche in favore del lavoro grigio. In proposito va detto che, nel dibattito italiano già a partire dalla metà degli anni ’90 si erano ipotizzati interventi in proposito³⁸. Assai semplificando, tre correnti si confrontavano. Diversi autori proponevano l’individuazione di una nuova e più ampia nozione di lavoro “senza aggettivi” (*sans phrase*), nell’ambito della quale avrebbero dovuto trovare riconoscimento e tutela tutti i rapporti di lavoro, ricondotti distintamente nell’area della subordinazione e in quella della autonomia (Ghezzi, 1996). Di segno opposto, rispetto a questa proposta – volta ad un ampliamento dell’ambito di applicazione del lavoro subordinato – altri autori (De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, 1997),

³⁷ Infatti, secondo Miscione, 2003, “Le norme previdenziali e fiscali (...) non danno né definizioni né nozioni: indicano il campo di applicazione senza pretese di qualificazione”.

³⁸ Per una ricostruzione del dibattito dell’epoca si veda Biagi, 1999.

al fine invece del suo contenimento, ipotizzavano la creazione di una nuova fattispecie intermedia (un *tertium genus*), vale a dire il lavoro coordinato, cui andavano ricondotti una serie di rapporti di lavoro, contigui al lavoro dipendente, meritevoli di un certo grado protezione, seppur minore. Infine, una terza proposta auspicava il superamento della regolazione per tipi, vale a dire attraverso l'individuazione di astratte fattispecie legali, come presupposto per l'applicazione di diversi regimi di protezione, preferendo affrontare la questione "dalla parte delle tutele". A tal fine, si proponeva la codificazione di uno "Statuto dei lavori" (Biagi M., Tiraboschi M., 1999), in cui le tutele fossero assicurate "per cerchi concentrici e geometrie variabili a seconda del tipo di istituto da applicare", muovendosi da un nucleo minimo di norme e diritti inderogabili, comune a tutte le forme di lavoro, completandosi con una gamma di "diritti inderogabili *relativi* e graduati secondo diversi campi di applicazione, disponibili a livello collettivo o anche individuale se concordati nella apposita sede amministrativa".

Rispetto a questo dibattito, il lavoro a progetto si collocava, per così dire, *a meta strada* tra le ultime due opzioni appena ricordate.

Da una parte, nella Riforma Biagi, riecheggiando il tema della disponibilità assistita delle tutele giuslavoristiche, si disponeva che i diritti dei lavoratori a progetto potevano "essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti" in apposite sedi. Al di là della ampiezza di questa formulazione, non c'è dubbio che ne risultavano ammessi spazi di disponibilità attribuiti alla autonomia individuale, tra l'altro in tema di risoluzione del contratto³⁹.

Dall'altra la riforma, di fatto riprendendo l'impostazione dei promotori di un *tertium genus*, predisponeva un apparato di tutele in favore dei lavoratori a progetto, sì inferiori per intensità a quelle del lavoro subordinato, ma che comunque facevano di questi ultimi una categoria a sé, più protetta dei restanti lavoratori autonomi. Solo i primi, oltre al diritto ad essere riconosciuti autori della invenzione realizzata nello svolgimento del rapporto, beneficiavano di una sospensione del rapporto di lavoro "senza erogazione del corrispettivo", in caso di gravidanza, malattia e infortunio. Solo la gravidanza dava diritto ad una proroga *ex lege* del contratto (180 giorni)⁴⁰. Minimale era anche la regolamentazione relativa al corrispettivo spettante ai lavoratori a progetto, lasciando di fatto alle parti una certa libertà dispositiva, in analogia a quanto previsto per i lavoratori autonomi⁴¹.

5.3 La riforma Fornero e il lavoro a progetto: "assimilazione" e parificazione virtuale dei costi con il lavoro subordinato

Nel contesto di una complessiva riforma volta a rendere il lavoro subordinato il "contratto dominante" – più appetibile anche perché, al contempo, si intaccava il granitico regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo (l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori) – trascorsi quasi dieci anni dalla introduzione del lavoro a progetto, si riscrisse profondamente la sua disciplina.

Peraltro, neanche la cd. riforma Fornero del 2012 agì "dal lato delle tutele", ma preferì, appunto, puntare sull'espansione del lavoro subordinato, in sintesi, con un approccio pragmaticamente economicistico di tipo sanzionatorio.

Innanzitutto, si rinforzò l'apparato punitivo in caso di utilizzo fraudolento del lavoro a progetto, particolarmente afflittivo ove si trattasse di prestazioni svolte da soggetti titolari di Partita IVA. Furono cioè individuati una serie di parametri (in termini anche di dipendenza economica, reddito prodotto, dislocazione logistica del luogo di esecuzione della prestazione) al ricorrere dei quali se ne discendeva la falsità e quindi se ne disponeva la qualificazione, in sede giudiziale, quale lavoro subordinato.

³⁹ Fissata la regola generale a mente della quale i contratti "si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto", era prevista l'ordinaria ammissibilità dell'esercizio del potere di recesso "prima della scadenza del termine" solo "per giusta causa" e quello per giustificato motivo, soggettivo ed oggettivo. Tuttavia, si prevedeva che "le parti nel contratto di lavoro individuale" potessero precisare "diverse causali o modalità, incluso il preavviso". Risultava ammissibile, quindi, l'inserimento di ulteriori ipotesi di recesso anticipato, in primo luogo, il giustificato motivo, ma anche clausole risolutive espresse, mentre rimaneva dubbia la legittimità di un regime di libera recedibilità acasuale.

⁴⁰ Nel caso di malattia e infortunio era previsto un periodo massimo di "comporto", essendo previsto il potere del committente di liberarsi dall'impegno contrattuale, ove l'assenza "si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile". Comunque in questo caso la sospensione inoltre non comporta una proroga del contratto, il quale "si estingue alla scadenza".

⁴¹ Si faceva solo parzialmente proprio il principio di proporzionalità di cui all'art.36 Cost. ("Il compenso (...) deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito), ma non quello di sufficienza, cui si aggiungeva l'aggancio ai "compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto", di cui si doveva "tener conto".

Corrispettivamente, si interveniva sulla nozione di progetto per corroborare la posizione di autonomia del lavoratore a progetto. Il regime delle deroghe ai parametri di genuinità, ma anche la previsione che il progetto non potesse comportare “lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi”⁴², appariva sintomatico della volontà di riservare il lavoro parasubordinato all’esercizio di attività di elevata professionalità, quasi a ribadire la tradizionale equazione tra queste ultime e il lavoro autonomo.

Ma fu soprattutto il nuovo regime relativo ai compensi dei lavoratori a progetto a coronare la “svolta” in favore della tecnica della assimilazione con il lavoro subordinato.

Nel contesto di una ampia delega alla contrattazione collettiva ad operare su vari aspetti della disciplina del lavoro a progetto⁴³, si prevedeva una sua specifica competenza per fissare “minimi retributivi” settoriali. Inoltre, si prevedeva una sorta di “salario minimo garantito” per i collaboratori a progetto (Marazza, 2012): in assenza di detta contrattazione specifica, difatti, i compensi non potevano essere comunque inferiori, a parità di estensione temporale, alle retribuzioni minime previste dai Ccnl dei lavoratori subordinati.

L’intervento sui compensi, tra l’altro, rispondeva alla scelta di utilizzare una nuova tecnica per contrastare il *bogus self-employment*, ovvero a ridurre la asimmetria dei costi rispetto al lavoro dipendente. Per combattere l’uso distorto del lavoro parasubordinato, in chiave di mera riduzione dei costi del lavoro, non solo se ne pareggiava, virtualmente, quello retributivo, mediante l’aggancio ai Ccnl anche per il lavoro a progetto, ma si programmava l’innalzamento del costo contributivo di quest’ultimo, tramite la previsione di un aumento progressivo delle aliquote di un punto percentuale a partire dal 2013 e sino al 2018, anno in cui si doveva pervenire ad parificazione del cuneo contributivo. Anche alla luce dell’intervento sui costi previdenziali andava letto il ruolo affidato alla contrattazione collettiva. In assenza di parametri retributivi per il lavoro parasubordinato, l’aumento della contribuzione poteva risolversi, infatti, in una contrazione dei compensi dei collaboratori (potendo essere addossato su di essi detto aumento). L’intervento della contrattazione era proprio cautelativamente diretto a contrastare questo rischio.

5.4 La disciplina vigente: il lavoro etero-organizzato e il Jobs Act del lavoro autonomo non imprenditoriale

Nonostante i buoni risultati raggiunti in termini di *pulizia* del mercato del lavoro⁴⁴, la strategia punitivo-dissuasiva su cui puntava la Riforma Fornero si è rilevata solo una *breve stagione* nella storia della regolazione del lavoro parasubordinato.

Dopo appena tre anni è stata infatti scalzata da una nuova riforma, realizzata in due *step* e cioè il Codice contratti del 2015 e poi, nel 2017, il *Jobs Act* del lavoro autonomo non imprenditoriale.

In questa nuova fase di regolazione, ancora una volta, si affronta il lavoro parasubordinato “dal lato della fattispecie”.

Il Codice contratti, come anticipato, ha disposto che dal 1 gennaio 2016 il – ridimensionato⁴⁵ – statuto protettivo del lavoro subordinato si applichi anche alle “collaborazioni organizzate dal committente” e cioè a quelle “che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. Senza addentrarci nella ricostruzione del dibattito – ancora vivo – suscitato da questa definizione che agita il sonno di giuslavoristi⁴⁶, senza alcun dubbio, si può affermare che questa è la nuova, ed unica, barriera civilistica posta a contrastare il *bogus self-employment*.

Va subito detto che questo argine non sembra davvero sufficiente nell’ipotesi in cui strategicamente la piattaforma dominante utilizzi lavoro autonomo, surrettiziamente, al fine di sottrarsi alla applicazione della

⁴² Sempre intervenendo in senso ristrettivo sulla definizione fu, inoltre, escluso il riferimento al “programma” di lavoro (o fasi di esso), si richiese che il progetto fosse “funzionalmente collegato a un determinato risultato finale” e si esclude che lo stesso progetto potesse consistere in “una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente”.

⁴³ La Legge affidava un ruolo sussidiario dei contratti collettivi per disciplinare il raggio di applicazione della nuova disciplina. Al contratto collettivo spettava di individuare i “compiti meramente esecutivi o ripetitivi” che non possono essere svolti dai collaboratori a progetto, nonché di specificare le prestazioni di elevata professionalità che, seppure svolte con modalità analoghe a quella dei lavoratori dipendenti, non fanno scattare la presunzione di subordinazione.

⁴⁴ L’evidenza empirica mostra che, in coincidenza con la cd. Riforma Fornero (l. n. 92/2012), l’atteggiamento della domanda di lavoro nei confronti del lavoro parasubordinato in genere è mutato: fonti dati campionarie e amministrative (Istat; Inps) convergono nel certificare che dal 2012 le imprese hanno preferito altre forme contrattuali al lavoro parasubordinato. Per approfondimenti sia consentito rinviare a De Minicis, Mandrone, Marocco, 2017.

⁴⁵ Ci si riferisce alla nuova fase di regolazione del regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, il cd. contratto a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23/2015. Insomma, sin dalla Riforma Fornero, la strategia era rivolta ad un *travaso* dal lavoro parasubordinato al lavoro subordinato, il cui statuto protettivo, soprattutto in termini di stabilità risulta affievolito.

⁴⁶ Per una ricostruzione, anche in connessione con il lavoro tramite piattaforma digitale, si veda Giubbboni, 2017 e Biasi, 2018a.

disciplina di tutela del lavoro subordinato. Nel lavoro digitale – ma non solo – infatti grazie all’evoluzione tecnica, il luogo materiale di esecuzione della prestazione, oppure la sua misurazione tramite un orario di lavoro⁴⁷, non costituisce sempre una utilità economica per il committente/datore di lavoro. Peraltro questa problematica è acuita da un cortocircuito definitorio, dopo che la già richiamata legge n. 81/2017 ha disciplinato *ex novo* una particolare modalità di esecuzione del lavoro subordinato, il lavoro agile, che si svolge, paradossalmente, “senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”⁴⁸. In sostanza, “(...) il lavoro subordinato diventa più autonomo e le collaborazioni autonome tendono ad essere più subordinate” (Maresca, 2017).

Che l’etero-organizzazione sia la unica barriera discende dal fatto che, in secondo luogo, il *Jobs Act* ha disposto la contemporanea – e totale – abrogazione del lavoro a progetto. L’abrogazione ha travolto i tre punti cardinali della disciplina che ha governato la parasubordinazione per più di un decennio: la “riconduzione” ad un progetto limitato nel tempo delle *co.co.co.*, la loro trasformazione in lavoro subordinato in assenza dello stesso progetto e il riconoscimento di un apparato minimale di tutele giuslavoristiche in favore dei lavoratori a progetto.

In terzo luogo, si ricava implicitamente da quanto sin qui detto, “sopravvivono” tutte le collaborazioni coordinate e continuative che non sono etero “organizzate” dal committente e cioè non presentano i “requisiti” indicati all’inizio. Per queste collaborazioni, posta la ricordata abrogazione della disciplina del lavoro a progetto, dal punto di vista sostanziale, si trattava di un brusco *ritorno al passato*, in quanto tornava ad applicarsi la generale – e piuttosto scarna – disciplina contenuta nel Codice Civile relativa al lavoro autonomo.

Proprio rispetto a questa paradossale situazione ha dovuto porre rimedio il *Jobs Act* del lavoro autonomo. Specificamente sulle *co.co.co.* questa legge interviene, innanzi tutto, sulla loro nozione civilistica, modificando proprio la norma sui cui, storicamente, si regge la nozione di “parasubordinazione”⁴⁹. La collaborazione è autonoma – stabilisce la legge n. 81/2017 – “quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa”. Ciò che poteva sembrare del tutto escluso, e cioè la possibilità per il committente di incidere sulle modalità di esecuzione della prestazione – perché, sulla base della definizione del Codice contratti, portava sempre alla applicabilità dello statuto della subordinazione – risulta ora in parte ammessa, purché concordata con il collaboratore. I rischi che si aprono con questo ennesimo intervento dal “lato della fattispecie” sono evidenti: mentre, *per tabulas*, le modalità di esecuzione possono risultare concordate paritariamente, il maggiore potere economico del committente potrebbe riemergere nella fase di attuazione del contratto.

Il contrasto al *bogus self-employment* “dal lato della fattispecie”, per quanto fin detto, ci sembra continui a presentare difficoltà sistematiche ed applicative.

Comunque, la legge n. 81 apprezzabilmente fa di più, infatti, agisce anche “dal lato delle tutele”. In favore non solo delle *co.co.co.*, ma tendenzialmente del lavoro autonomo *tout court* – ad esclusione di quello che presuppone una organizzazione imprenditoriale (compresi i piccoli imprenditori) – apre una nuova fase di regolazione: invece, di inseguire, contrastando senza successo, il lavoro grigio, introduce in positivo, e con approccio generalista, essenziali misure di promozione e protezione di tutti i lavoratori autonomi.

L’apparato di protezione si sviluppa lungo tre assi (Giubboni, 2017).

Il primo asse è inteso a rafforzare proprio la posizione del lavoratore “sul mercato”. A questo scopo sono estese a tutto il lavoro autonomo non imprenditoriale le regole civilistiche volte a garantire l’equilibrio sostanziale della posizione della parti e il corretto adempimento delle obbligazioni del committente (Perulli, 2015), cercando di contrastare gli abusi che possano derivare dalla condizione di dipendenza economica di una parte rispetto all’altra. In questo ambito rientra l’estensione in favore di tutta la platea dei lavoratori autonomi della disciplina di contrasto dei ritardi nei pagamenti nelle transizioni commerciali⁵⁰, nonché le norme che stabiliscono, in favore dei lavoratori, l’abusività – e conseguente diritto al risarcimento dei danni – del rifiuto del committente di sottoscrivere in forma scritta il contratto, nonché l’inefficacia delle clausole

⁴⁷ A tale ultimo proposito si leggano le interessanti conclusioni cui perviene Bavaro, 2017, secondo cui nell’ambito del lavoro nell’era digitale “il tempo del lavoro (il tempo-lavoro) è un tempo-produttivo che deriva da una obbligazione contrattuale (tempo-contrattuale) e che non coincide necessariamente con l’orario di lavoro”.

⁴⁸ Per maggiori approfondimenti si veda Tiraboschi, 2017.

⁴⁹ Ci si riferisce alla norma del codice di procedura civile (art. 409, 1° co., lett. c), con la quale si estende il regime processuale del lavoro anche ai titolari di *co.co.co.*

⁵⁰ Giubboni, 2017, ricorda che questa disciplina era già applicabile a condizione che una delle parti esercitasse una “libera professione”.

che attribuiscono al committente il potere di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali, o la possibilità di recedere senza preavviso ovvero ancora che consentano termini di pagamento superiori a 60 gg.

Il secondo asse di protezione è quello lavoristico-previdenziale. In questo caso, per la verità, la tutela perde immediatamente il suo afflato tendenzialmente universalistico, e, senza grandi novità rispetto al passato, risulta riservata ai collaboratori coordinati e continuativi “puri”⁵¹. Un ulteriore ampliamento delle prestazioni in favore dei soli iscritti alla gestione separata è solo annunciato⁵².

Il terzo asse di tutela è di tipo promozionale ed è volto a sostenere i lavoratori autonomi professionalmente. Questa finalità è, innanzi tutto, perseguita attraverso diverse misure di natura fiscale⁵³. Allo stesso asse di tutela promozionale appartiene, infine, l’istituzione – programmatica, perché senza oneri a carico dello Stato – di sportelli dedicati al lavoro autonomo presso i servizi per l’impiego, pubblici e privati, nonché le norme che promuovono la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l’assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca.

L’esame complessivo dell’intervento “dal lato delle tutele” presenta dei chiari-scuri. Il secondo asse di protezione – quello lavoristico-previdenziale – ci sembra soprattutto un’ulteriore fase di “estensione selettiva” di tutele in netta continuità con il passato, dal punto di vista non solo del contenuto, ma anche nel campo applicativo, in sostanza i co.co.co. “puri”. Per la verità, anzi, rispetto ad altre fasi di regolazione (ci si riferisce alla Riforma Fornero), nell’ultima si è deciso di non affrontare una questione fondamentale e cioè il livello di reddito di questi lavoratori. Come è stato rilevato, cioè, “manca una norma che possa essere invocata in materia di corrispettivo” (Perulli, 2015)⁵⁴. L’assenza peraltro è acuita dal fatto che è scaduta, senza essere stata attuata una delega (contenuta nel *Jobs Act*), volta alla introduzione di un salario minimo orario legale⁵⁵ applicabile – così era scritto nella Legge – “fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa”. Le co.co.co. non sono state superate – anzi – e la fissazione dei loro compensi è sostanzialmente affidata al mercato. Si aggiunga inoltre che, in una fase particolarmente delicata del rapporto, quella del recesso anticipato, il lavoratore autonomo è protetto solo dalla norma che impone un preavviso al committente⁵⁶.

Lo statuto protettivo del lavoro autonomo non imprenditoriale è quindi soprattutto affidato agli altri due assi di protezione. Registrati gli avanzamenti che garantisce il terzo asse, a garanzia della professionalità del lavoratore, bisognerà soprattutto verificare, in concreto, la robustezza del secondo asse – l’estensione delle regole civilistiche di protezione della posizione contrattuale del lavoratore in quanto contraente debole.

⁵¹ Cioè i coc.co.co. iscritti alla gestione separata INPS, senza altre assicurazioni, non pensionati e tenuti al versamento della quota contributiva maggiorata.

⁵² Comunque, immediatamente si dispone: la stabilizzazione ed ampliamento della Dis-COLL, l’indennità di disoccupazione in favore dei collaboratori iscritti alle Gestione separata; il prolungamento ed estensione del trattamento economico per congedo parentale; l’ampliamento del trattamento di malattia ad ipotesi ulteriori rispetto alla degenza ospedaliera; ed, infine, l’estensione a tutte le lavoratrici autonome “pure” delle norme volte a salvaguardare la continuità professionale durante la gravidanza, che in precedenza si applicavano solo alle libere professioniste iscritte alle casse. La stessa gravidanza, insieme alla malattia ed infortunio, determinano, per i soli lavoratori autonomi che prestino la loro attività “in via continuativa”, la sospensione del rapporto di lavoro, senza diritto al corrispettivo, per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare, fatto salvo però il venir meno dell’interesse del committente. Innovativa è invece l’introduzione della cd. moratoria contributiva in caso di malattia grave: ove questa impedisca lo svolgimento dell’attività lavorativa per più di 60 gg, si dispone la sospensione del versamento degli oneri contributivi per la durata della malattia entro un massimo di due anni.

⁵³ Le spese per la formazione e l’aggiornamento professionale divengono interamente deducibili (entro il limite di 10.000€), comprese quelle di viaggio e di soggiorno; in generale, diventano poi interamente deducibili anche le spese alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dal lavoratore per lo svolgimento dell’incarico, nonché si prevede che tutte le spese sostenute dal committente per lo svolgimento dell’incarico non costituiscano compensi in natura del lavoratore

⁵⁴ Considerazione analoghe sono svolte da Giubbini, 2017, secondo il quale si tratta di un punto di indubbia debolezza politica della legge. Non risolve del tutto la questione il cd. equo-compenso dei professionisti, in quanto, appunto, ha un campo di applicazione più limitato (i soli professionisti anche non ordinistici). Per approfondimenti Biasi, 2018b.

⁵⁵ Per maggiori approfondimenti sia consentito rinviare Marocco, 2017.

⁵⁶ In passato il recesso anticipato del committente da rapporto di lavoro a progetto riceveva una normazione minimale: doveva sussistere una giusta causa, ovvero emergere chiaramente l’inidoneità professionale del collaboratore alla realizzazione del progetto.

6. Autonomia, subordinazione e piattaforme “dominanti”. Quali tutele per i lavoratori della Gig Economy (cenni)?

Sintetizzando l'analisi svolta al paragrafo precedente, il più recente intervento legislativo volto a qualificare il lavoro parasubordinato continua a non sembrare un argine sufficiente contro il *bogus self-employment*; anzi l'argine si assottiglia dinnanzi al lavoro digitale: infatti, da una parte, il coordinamento spaziotemporale, quale criterio discretivo per individuare il falso lavoro autonomo, rischia di essere “disarmato” di fronte alle nuove tecnologie, perché la cifra tipica del lavoro prestato tramite queste ultime è appunto lo svolgimento fuori dall'impresa e senza un vincolo orario; dall'altra, le “aperture” all'esercizio di un potere di coordinamento del committente potrebbero esporre i collaboratori, nel momento della esecuzione della prestazione, ad abusi da parte dello stesso committente.

In sostanza, questa ulteriore fase della lotta ingaggiata dal Legislatore contro il falso lavoro autonomo, ci pare dimostrare che, se svolta solo “dal lato della fattispecie”, la stessa lotta sia *persa in partenza*: si tratta difatti di una politica del diritto che potrebbe finire solo per ingolfare le aule giudiziarie e misurandosi su di un piano prioritariamente di tipo processuale, in altri ordinamenti non si è rilevata neppure efficiente nel tutelare i lavoratori (Dubal, 2017)⁵⁷.

Nello specifico, l'analisi comparata (Cherry, Aloisi, 2017) mostra che la regolamentazione di forme ibride tra subordinazione ed autonomia si sia dimostrata un'operazione in un caso rischiosa (se alla fattispecie corrisponde l'applicazione di alcune – poche – delle tutele garantite al lavoro subordinato, le imprese tenderanno ad abusare di questa forma), nell'altro inutile (l'estensione generosa/in blocco della protezione accordata al lavoro subordinato, ne incentiva lo scarso utilizzo). Peraltro, come dimostra anche l'ultima fase di regolazione della parasubordinazione in Italia, l'intervento non semplifica neppure l'operazione di qualificazione, anzi finisce per complessificarla.

Focalizzando l'attenzione sulle *labour platform* ciò significa che, fermo restando l'insegnamento consolidato della giurisprudenza a mente del quale: “Ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo”, cercare di “ingabbiare” in una definizione univoca un fenomeno eterogeneo e in continua evoluzione come quello del lavoro intermediato dalle piattaforme digitali, rende qualsiasi operazione definitoria sottoposta ad un processo di rapida obsolescenza. In altre parole non ci sembra possibile – ed è anzi scorretto – fornire una qualificazione *ex ante* del lavoro eventualmente scambiato nell'ambito del *market place* (Perulli, 2017a).

D'altro canto, il binomio subordinazione-autonomia, almeno sotto il profilo qualificatorio, ci sembra ancora “attuale” (Biasi, 2018a) in particolare nell'affrontare i casi in cui il lavoro intermediato *on line* dalla piattaforma sia poi eseguito *off-line*. Ai fini qualificatori, l'emersione di alcuni elementi del potere esercitato dalle piattaforme dominanti sul lavoro prestato in mercati locali⁵⁸ ha indotto ad escludere che si trattasse di lavoro autonomo e a ricondurre quest'ultimo nel lavoro subordinato⁵⁹. La dottrina è piuttosto concorde nell'evidenziare che il *Management algoritmico* (Lee, Kusbit, Metsky, Dabbish, 2015)⁶⁰ e il *People* (o *Workforce*) *Analytics*⁶¹ conferiscono al controllo sulla prestazione lavorativa caratteristiche simili, se non

⁵⁷ Questo A. nota che la lotta al falso lavoro autonomo condotta, in questi anni, negli Stati Uniti quasi esclusivamente sul piano del contenzioso attorno alla qualificazione del contratto (*Misclassification lawsuit*), nonostante le vittorie, si sia rilevata non efficace “*in effecting and enforcing the rights of gig workers*”.

⁵⁸ Sebbene la qualificazione dei rapporti di lavoro coinvolti non fosse al centro della decisione, già ricordata, con cui la Corte di Giustizia ha proceduto ad inquadrare il servizio offerto da Uber quale “servizio di trasporto” (Causa C-434/15), nel percorso argomentativo della Corte la natura del controllo esercitato sui lavoratori (i conducenti) è stato utile ad escludere che l'attività svolta dalla piattaforma fosse, come sostenuto invece da Uber, una mera attività di intermediazione tecnologica. Infatti secondo la Corte: “ (...) Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. (...) Segnatamente (...) fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa ed (...) esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione”.

⁵⁹ Due pronunce in proposito hanno attirato l'attenzione internazionale e, per così dire, *fatto scuola*. Entrambe le sentenze hanno escluso che il rapporto che Uber intrattiene con i conducenti possa essere qualificato come lavoro autonomo. Nel caso *Berwick v. Uber Technologies, Inc.*, deciso il 3 giugno 2015 dalla *Labor Commissioner of the State of California*, una conducente è stata quindi riconosciuta *employee* della piattaforma digitale; invece nel caso *Aslam v Uber BV*, deciso il 28 ottobre 2016 dall'*Employment Tribunal of London*, i *claimant* sono stati qualificati *worker* della stessa azienda, comunque con diritto al salario minimo legale ed alle norme sull'orario di lavoro degli autisti privati. Per maggiori approfondimenti, in particolare su quest'ultimo caso, si veda Pacella, 2017.

⁶⁰ Secondo la definizione degli Aa. Citati nel testo: “We call software algorithms that assume managerial functions and surrounding institutional devices that support algorithms in practice *algorithmic management*”.

⁶¹ Ovverosia l'utilizzo dei *big data* a fini di gestione del personale. Vedi in proposito Dagnino, 2017.

più stringenti, di quanto non avvenga nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato tradizionali (Aloisi, 2018)⁶². In particolare, anche quando le istruzioni e la supervisione sulla qualità della prestazione, in superficie, appaiono decentrati presso gli utenti finali della prestazione lavorativa, attraverso i cd. sistemi di *rating* reputazionale⁶³, tuttavia la gestione degli effetti dei *feedback* rilasciati dagli utenti su aspetti essenziali del rapporto di lavoro (procedimento disciplinare, retribuzione, perfino decisione sulla disattivazione dell'*account*, determinando *de facto* il licenziamento) rimane saldamente in mano alle piattaforme (Kovács, 2017)⁶⁴, accrescendone il potere direttivo e di controllo sui lavoratori.

La *summa divisio* subordinazione-autonomia "tiene" anche nel diverso caso in cui il lavoro scambiato sulla piattaforma sia solo *on line*, in quanto permangono questi caratteri intrinseci del potere esercitato dalle piattaforme dominanti sui lavoratori; anzi, è stato sottolineato da più parti⁶⁵, l'esecuzione della prestazione sempre "da remoto", finisce per esaltare la capacità pervasiva delle prerogative manageriali esercitate tramite la tecnologia, mai "mediata" dal fattore umano e da un luogo fisico di incontro dei lavoratori. Tuttavia, indubbiamente, il carattere solo virtuale dell'esecuzione della prestazione conferisce un carattere potenzialmente globale al *market place* creato (*cross border virtual work*), il che rende di difficile applicazione il diritto del lavoro, stante il suo carattere tradizionalmente nazionale. In questo caso la risposta ordinamentale non può che svilupparsi sul piano del diritto privato internazionale.

Se la tradizionale nozione giuridica di subordinazione potrebbe, addirittura, risultare rinvigorita in virtù del carattere "in potenza" particolarmente penetrante che le prerogative datoriali possono assumere grazie alle nuove tecnologie, cionondimeno rimane impregiudicata l'esigenza di fornire tutele certe e azionabili "qualora il lavoratore esprima comunque un bisogno di protezione sociale" (Perulli, 2017b). Continuano cioè ad essere reali – ed anzi rinvigorite nel caso dell'intermediazione digitale – le esigenze di *job security* di quanti sono formalmente inquadrati come lavoratori autonomi, ma necessitano protezione ben maggiore di quella accordata dalla Legge.

Riemergono cioè in tutta la loro concretezza le questioni attinenti all'accesso di tutto il lavoro al di là della sua formale qualificazione, al regime di protezione di sicurezza sociale. Anche qui in particolare si pone la questione della tutela del reddito di questi lavoratori – come dimostra la vicenda dei fattorini Foodora⁶⁶ – questione non affrontata, come detto, dal *Jobs Act* del lavoro autonomo. Come giustamente è stato sottolineato (Aloisi, De Stefano, 2018), per questa platea, come del resto per tutti i lavoratori non standard, addirittura si pone la questione della difficoltà di accesso e di esercizio dei principi e i diritti fondamentali nel lavoro tutelati a livello internazionale (libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva; eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; abolizione del lavoro infantile; eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione).

Si aggiunga che specifiche questioni di sicurezza si presentano nel caso del lavoro su piattaforma. Si pensi – per limitarsi alle questioni più immediate – al tema del cd. *time porosity* (Genin, 2016), la contaminazione continua tra tempi di lavoro e di vita, rispetto al quale taluni ordinamenti (Francia) hanno reagito con il riconoscimento ai lavoratori di un "diritto alla disconnessione"⁶⁷; alla necessità di consolidare un diritto alla formazione permanente, posto l'aumentato rischio di obsolescenza delle mansioni, come effetto di quella delle tecnologie applicate (Ichino, 2017); oppure all'utilizzo delle recensioni *on line* da parte del datore di lavoro, quale nuovo fronte del "controllo a distanza" dei lavoratori (Pacella, 2017); oppure ancora alla necessità di riconoscere espressamente a favore di questi lavoratori meccanismi specifici di tutela collettiva (Faioli, 2017).

7. Per una regolazione del mercato dell'intermediazione digitale

Fermi restando i problemi appena evidenziati di *jobs security* dei lavoratori delle piattaforme digitali, problemi d'altro canto condivisi dalla attualmente ben più vasta platea dei cd. lavoratori non standard, in

⁶² Secondo questo A. la logica dell'efficienza tramite il controllo (*Watchfulness of Management*) alla base del Taylorismo, risulta più penetrante grazie all'uso della tecnologia, che, in maniera orwelliana, estende la sorveglianza, perfino oltre i confini del luogo di lavoro. Dal *Panocticon* con cui si rappresentava il Taylorismo – un carcere in cui unico sorvegliante è in grado di controllare tutti – all'*Omnipcticon*, ove tutti sorvegliano tutti (Sprague, 2007).

⁶³ Per approfondimenti, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro, vedi Donini, 2017.

⁶⁴ Questo A. sottolinea giustamente che: "*Clients merely feed data to the platform, but the decisions are made by the platform-based company*".

⁶⁵ Ad es. De Stefano, 2015.

⁶⁶ È notizia di questi giorni che alcuni lavoratori hanno intentato a Torino una causa di lavoro contro questa piattaforma. Vedi qui la notizia <https://goo.gl/MwhVw9>.

⁶⁷ Si veda Perulli, 2017a.

prospettiva *de jure condendo*, agire sul fronte della intermediazione digitale ci pare più efficiente ed immediato. In sostanza l'introduzione *ex novo* di una disciplina specifica in materia, avrebbe il pregio di rendere trasparente un mercato allo stato opaco e così anche più agevole l'emersione del lavoro intermediato dalle piattaforme e quindi la successiva opera di qualificazione dello stesso.

Se il bene scambiato nel *market place* è il lavoro, rimane allora imprescindibile l'esigenza di una regolazione di questo fenomeno, per riaffermare la perdurante attualità del principio che, a livello internazionale ed interno, è alla base della disciplina in tema di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro e cioè "il lavoro non è una merce"⁶⁸. Si tratta cioè di rivitalizzare in questa ottica la disciplina generale volta a valutare l'iniziativa privata sotto il profilo della potenziale lesione del diritto al lavoro sancito dalla Costituzione.

La necessità di agire sul fronte della intermediazione digitale, aggiornando l'attuale disciplina⁶⁹ – quella cioè dettata dal Titolo II, del d.lgs. n. 276/2003 (d'ora innanzi Decreto), rubricato "Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro"⁷⁰ – deriva dal carattere fortemente innovativo che questa ha assunto grazie all'evoluzione tecnica e dal fatto che, come anticipato, in questo caso l'applicazione della tecnologia allo scambio di beni costituisce, forse, la reale innovazione rispetto al passato. È necessario cioè intervenire sulle "norme di struttura" e su quelle "di direzione" (Tiraboschi, 1999) che sono alla base di quel sistema oramai datato e non più adeguato a catturare la nuova realtà delle piattaforme digitali.

In realtà, il ruolo che la tecnologia svolge nell'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro è un tema da tempo discusso (Autor, 2001); tuttavia, rispetto al passato più recente, la fase in cui cioè in particolare la Rete Internet era utilizzata, passivamente, per postare gli annunci di lavoro (le *Jobs board*, portali di annunci di lavoro), quella stessa intermediazione assume ben altra forza – è *disruptive* – quando la tecnologia attivamente interviene per assegnare/distribuire l'esecuzione di prestazioni o servizi da realizzare *on line*, oppure *off-line*. In sostanza, a quella precedente fase di sviluppo è immobilizzato l'ordinamento italiano. L'attuale disciplina⁷¹ si limita, difatti, a prevedere, accanto al regime generale, un regime semplificato e specifico rivolto ai "gestori di siti internet" che svolgono attività di intermediazione senza scopo di lucro: in questo caso non è prevista la sottoposizione ad una procedura amministrativa di verifica *ad hoc* e i requisiti di accesso sono meno stringenti (assenza di fini di lucro, appunto, e identificabilità del legale rappresentante).

Prima di addentrarci nell'esame dei possibili interventi *de iure condendo*, è tener presente che, oltre al rischio, di cui si è sino ad ora discusso – e cioè che la triangolazione favorisca una traslazione dei rischi connessi allo svolgimento della attività di impresa in capo ai lavoratori –, altri due aspetti specifici rilevano se il *matching* tra domanda ed offerta di lavoro transiti attraverso una piattaforma digitale.

La letteratura economica (Ocse, 2017), in maniera piuttosto uniforme, riconosce che il *matching* mediato digitalmente, garantisce una prima impensabile riduzione dei costi transazione e cioè di tutti quei costi legati allo scambio su di un mercato ed ulteriori al prezzo di produzione di un bene o un servizio. Tuttavia, è stato sottolineato (Drahokoupil, Piasna, 2017) che, proprio questa riduzione di costi, potrebbe verificarsi a danno dei lavoratori, da una parte, potrebbe favorire un *deskilling* del lavoro e cioè, in una posizione di particolare debolezza del lavoratore, l'accettazione di mansioni al di sotto della qualificazione posseduta. Dall'altro, sempre gli stessi autori, in stretta connessione, sottolineano che ne risultano facilitate micro-transizioni, e la conseguente frammentazione della prestazione di lavoro, ancora una volta a danno del prestatore, costretto a "spendere" tempo cercando ed aspettando un lavoro – ed una corrispettiva remunerazione – adeguato.

In primo luogo, proprio alla luce della esigenza di ribilanciare la posizione di potere di cui beneficiano le piattaforme appena rilevate, vanno aggiornate la "regolamentazione di struttura" e cioè la disciplina di organizzazione del mercato ed in particolare la disciplina vincolistica, fondata sul controllo preventivo pubblico sull'accesso al mercato della intermediazione e la rigida selezione dei soggetti, le cd. Agenzie per il lavoro (ApL), che intervengono in quell'ambito, chiamati al rispetto di requisiti oggettivi e soggettivi per il rilascio di una autorizzazione pubblica e l'iscrizione in un apposito albo.

Le caratteristiche innovative del fenomeno impongono chiaramente un aggiornamento dei requisiti di natura giuridica, di capitale e di organizzazione imposti alle agenzie per il lavoro⁷². In questo ambito, a titolo esemplificativo potrebbero ricevere una prima regolamentazione i sistemi di *rating* reputazionale,

⁶⁸ Per una attualizzazione di questo principio proprio in collegamento al fenomeno delle piattaforme digitali De Stefano, 2017b.

⁶⁹ Su questa possibile strada di inquadramento del fenomeno concorda Voza, 2017.

⁷⁰ Per una ricostruzione di quella disciplina vedi Tiraboschi, 2004.

⁷¹ Cfr. art. 6, 1° co., lett. f, Decreto.

⁷² Per un caso concreto, peraltro, risolto negativamente da un interpello del Ministero del lavoro (n. 12/2013), si veda D'Ascenzo, Grossi, 2017.

prevedendo come è stato proposto⁷³ la loro portabilità; o ancora, ove la piattaforma intervenga sul sistema di remunerazione delle prestazioni scambiate, prevedere regole certe sui pagamenti. Peraltro, proprio dall'applicazione della disciplina generale in tema in tema di intermediazione, discende comunque l'applicabilità immediata del divieto che, tutt'ora, accompagna l'ordinamento interno e internazionale (Convenzione OIL n. 181/1997), ovverosia di imporre oneri in capo ai lavoratori⁷⁴.

Sempre nell'ambito delle nome di struttura, dovrebbe essere regolato anche l'accesso della autorità pubblica alla strumentazione tecnica che l'intermediatore digitale sfrutta per realizzare il *matching*, ovverosia il *software*, le applicazioni che gestiscono i flussi informativi di dati utilizzati per la realizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta. La norma che impone alle ApL l'invio "all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro"⁷⁵ dovrebbe in sostanza essere riscritta tenendo presente il ruolo oramai rivestito dal *Management algoritmico* nella gestione di alcune prerogative datoriali.

Anche la "regolamentazione direzionale" – quella cioè volta ad orientare comportamenti e scelte degli intermediatori, attraverso norme cogenti o promozionali – andrebbe adeguata, innanzi tutto tenendo presente il possibile impatto del *People Analytics* sulla tutela della privacy, quando cioè le analisi di *Big Data* siano utilizzate per assumere decisioni in fase pre-assuntiva e durante il rapporto di lavoro. Si tratta pertanto di rivedere in questa ottica le disposizioni relative al divieto di indagini sulle opinioni e i trattamenti discriminatori⁷⁶.

Infine, proprio per contrastare i rischi di *deskilling* del lavoro, all'inizio ricordati, andrebbe riscritta la norma che impone ad alcune ApL l'obbligo di contribuire ad un fondo bilaterale *ad hoc* per la formazione e l'integrazione del reddito dei lavoratori⁷⁷.

7. Prime brevi conclusioni

Le nuove dimensioni assunte dal lavoro nelle piattaforme digitali necessitano di nuovi spazi cognitivi per interpretarne realisticamente la loro natura. Utile ci sembra la figura dell'*Operaio sociale* di Mario Tronti che consente di comprendere meglio una dinamica innovativa del capitalismo contemporaneo: produrre mediante continui momenti di interazione tra i lavoratori all'interno di uno spazio offerto dal capitale. Da quel momento, dalla filosofia *Lean* alla *Sharing economy*, il capitale sociale diventa un elemento essenziale. L'attenzione dei modelli produttivi non si concentra, così, più nella composizione della forza lavoro in sé, ma nella fase dello scambio tra il lavoro disponibile e il denaro offerto, cioè nel suo transito in proprietà di chi già possiede capitale e tecnologia, proprietà dei software e API (Application Programming Interface), nella distribuzione e organizzazione on line del flusso di produzione.

Come in altre precedenti fasi di sviluppo degli assetti produttivi, molto spesso questi lavoratori vengono qualificati quali lavoratori indipendenti, perdendo ogni forma di tutela tipicamente riconosciuta invece al lavoro dipendente, di fatto, traslando il rischio d'impresa sulla forza lavoro impiegata. Potrebbe essere necessario – ed è giusto interrogarsi – se è necessaria una rimediazione della tradizionale nozione giuridica di subordinazione; a titolo esemplificativo potrebbe avanzarsi l'ipotesi se riconnettere quello *status* alla integrazione del lavoratore in organizzazioni collettive di lavoro «*concepite da altri e per altri*». Questo peraltro quando, anche il più recente intervento legislativo di lotta al falso lavoro autonomo, sembra non efficace, in particolare quando, come avviene nel lavoro digitale, il coordinamento spazio-temporale non rappresenta più una utilità per il datore di lavoro.

Il primo passo da compiere è, comunque, quello di sostenere il riconoscimento e la dignità a chi opera nelle piattaforme con una ordinata costruzione di protezioni. Così da evitare il rischio, che nel processo produttivo, il *capitale variabile* sia trattato come qualsiasi altra forma di *capitale costante*⁷⁸.

Rimane cioè impregiudicata l'esigenza di fornire tutele certe e azionabili a chi esprime comunque un bisogno di protezione sociale. Continuano cioè ad essere reali – ed anzi rinviolate nel caso

⁷³ Aloisi, De Stefano, Silberman, 2017.

⁷⁴ Cfr. art. 11, Decreto.

⁷⁵ Cfr. art. 4, 1° co., lett. f, Decreto.

⁷⁶ Cfr. art. 9, Decreto.

⁷⁷ Cfr. art.12, Decreto.

⁷⁸ In proposito è oramai quasi obbligatorio richiamare le parole del fondatore di CrowdFlower, secondo cui: "Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore" (<https://goo.gl/1Vhd1R>).

dell'intermediazione digitale – le esigenze di *job security* di quanti sono formalmente inquadrati come lavoratori autonomi, ma necessitano protezione ben maggiore di quella accordata dalla Legge.

Fermi restando i problemi appena evidenziati di *jobs insecurity* dei lavoratori delle piattaforme digitali, in prospettiva *de jure condendo*, agire sul fronte della intermediazione digitale sembra tuttavia pragmaticamente più efficiente ed immediato. In sostanza l'introduzione *ex novo* di una disciplina specifica in materia, avrebbe il pregio di rendere trasparente un mercato allo stato opaco e così anche più agevole l'emersione del lavoro intermediato dalle piattaforma e quindi la successiva opera di sua qualificazione. Infatti, un tratto costante si presenta in tutte le piattaforme e cioè l'organizzazione dell'attività economica mediante l'applicazione della tecnologia, non tanto (o non solo) al processo produttivo, ma al "mercato", allo scambio di beni e servizi, al fine di ridurre i costi di transizione in questo ambito.

Si propone pertanto di aggiornare il Titolo II, del d.lgs. n. 276/2003, per affrontare quella che ci pare la vera innovazione rispetto al passato, appunto l'applicazione della tecnologia alla intermediazione di lavoro, tecnologia che assegna/distribuisce l'esecuzione di prestazioni o servizi da realizzare *on line*, oppure *off-line*. In questa nuova disciplina potrebbero trovare una prima regolazione il *Management algoritmico* ed il *People Analytics*, elementi che conferiscono al controllo sulla prestazione lavorativa caratteristiche simili, se non più stringenti, di quanto non avvenga nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato tradizionali.

Bibliografia

- Aloisi A. (2016), *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, n. 2, 16 ss.
- Aloisi A. (2018), *The invention of the future. Does "platformisation" redefine the notion of the firm?*, Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2, <https://goo.gl/vPzzj3>
- Aloisi A., De Stefano V., Silberman S. (2017), *Manifesto per salvare la gig economy*, <https://goo.gl/vTwN7h>
- Alony I., Jones M. (2008), *Lean Supply Chains, JIT and Cellular Manufacturing-The Human Side*, Faculty of Commerce - Papers (Archive), <https://goo.gl/44XiHy>
- Autor D. H. (2001), *Wiring the Labor Market*, Journal of Economic Perspectives, 15, 1, 25-40, <https://goo.gl/6KyBcQ>
- Bavaro V. (2017), *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, Paper presentato al Convegno internazionale di studio IMPRESA, LAVORO E NON LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE, Brescia, 12-13 ottobre 2017
- Berins Collier R., Dubal V.B., Carter C. (2017), *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, IRLE Working Paper No. 106-17, <https://goo.gl/2sM8W7>
- Biagi M. (1999), *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, LD, 571-592
- Biasi M. (2018a), *Dai pony express ai riders di Foodora*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), "Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile", Cedam, Milano
- Biasi M. (2018b), *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017 12/03/2018*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 358/2018, <https://goo.gl/3pn7N4>
- Bourdieu P., (2015), *Forme di capitale*, Armando Editore, Roma
- Bovee L., Thill J., Mescon M. (2005), *Excellence in Business*, Upper Saddle River, NJ Pearson Prentice Hall
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2015), *La nuova rivoluzione delle macchine, lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Feltrinelli, Milano
- Carabelli U. (2017), *Presentazione del Convegno e introduzione dei lavori*, Quaderni RGL, 2/2017
- Cavallini G. (2017), *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, Paper presentato al Convegno internazionale di studio IMPRESA, LAVORO E NON LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE, Brescia, 12-13 ottobre 2017
- Cherry M.A., Aloisi A. (2017), *"Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach*, American University Law Review, 635 ss.
- D'Antona M. (1999), *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, RGL, I, 311-331
- D'Ascenzo A., Grossi T. (2017), *Piattaforme digitali e legittimità nell'attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro: il caso JustKnock*, @bollettinoADAPT, 13 febbraio 2017.
- D'Ascenzo F. et alii (2015), *A new evolution of IT: the integration between lean enterprise and crowdworking. A theoretical model*, Re-shaping Organizations through Digital and Social Innovation, PROCEEDINGS OF THE 12TH ANNUAL CONFERENCE OF ITAIS, <https://goo.gl/Hz3CNr>
- D'Onghia M. (2017), *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, RGL, 2, 83-93
- Dagnino E. (2017), *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, LLI, 3, 2
- De Luca Tamajo, Flammia R., Persiani M. (1997), *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus, il lavoro coordinato*, Atti del Convegno 27 maggio 1996 Centro Studi di diritto del lavoro D. Napoletano, 1997, Bari
- De Minicis M., (2017), *Precari e Capitale*, Eticaeconomia, <https://goo.gl/UiFVbF>
- De Stefano V. (2015), *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, Conditions of Work and Employment Series No. 71, ILO, <https://goo.gl/RQrykV>

- De Stefano V. (2017a), *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, I, 241 ss.
- De Stefano V. (2017b), *Labour is not a technology – Reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy*, <https://goo.gl/av3Pbj>
- De Stefano V., Aloisi A. (2018), *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 3125866, <https://goo.gl/kzUyXT>
- Donini A. (2017), *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, LLI, 3, 1
- Drahokoupil J., Piasna A. (2017), *Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs*, *Intereconomics*, 52, 335-340, <https://goo.gl/s5Uq77>
- Dubal V.B. (2017), *Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy*, UC Hastings Research Paper No. 255, <https://goo.gl/2Pukob>
- Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- European Commission (1998), *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, Final report, <https://goo.gl/Bf3sqg>
- Faioli M. (2017), *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, RGL, 2, 291 e ss
- Faioli M. (2018), *Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, cit.
- Fana M., (2017), *Non è lavoro, è sfruttamento*, Gius. Laterza e Figli, Bari
- Genin E. (2016), *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32, 3, 280-300
- Ghezzi G. (1996), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma
- Giubboni S. (2017), *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, DRLI, 155
- Gramano G. (2017), *La nozione di “lavoratore subordinato” alla prova della gig-economy*, paper presentato al Convegno internazionale di studio IMPRESA, LAVORO E NON LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE, Brescia, 12-13 ottobre 2017
- Harris S.D., Krueger A.B. (2015), *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, <https://goo.gl/WcjD6G>
- Ichino P. (1989), *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano
- Ichino P. (2017), *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, Relazione al convegno promosso dall'Associazione Giuslavoristi Italiani Torino, 15 settembre 2017, <https://goo.gl/3VoiQx>
- Jones D., Womack P., Ross D. (1990), *The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production-Toyota's Secret Weapon in the Global Car Wars that is Revolutionizing World Industry*, Rawson Associates Scribner, New York
- Kovács E. (2017), *Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’*, *Hungarian Labour Law E-Journal* 2017/2, <https://goo.gl/YAT4ZV>
- Lee M. K., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. (2015), *Working with machines: The impact of algorithmic, data-driven management on human workers*, Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference, Seoul, South Korea, New York, ACM Press, <https://goo.gl/SwRRYM>
- Liso (2000), *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, MGL, 864
- Marazza M. (2012), *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, ADL, 4-5
- Maresca A. (2017), *Smart working, subordinazione soft*, *lsole24ore*, 26-07-2017
- Marocco M. (2017), *Il salario minimo legale nel prisma europeo: prospettive per l'Italia*, DRLI, 2, 2017
- Marvit M. (2014), *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*, *The Nation*, February 5
- Marx K., (1997), *Il Capitale*, Editori Riuniti
- Miscione M. (2003), *Il collaboratore a progetto*, LG, 9,812 e ss.
- Nogler L. (2015), *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, DLRI, 147, 337-357
- Onetto M., (2014) *When Toyota met e-commerce: Lean at Amazon*, *The McKinsey Quarterly* February, <https://goo.gl/D1r5JK>

- Pacella G. (2017), Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?, LLI, 3, 1, <https://goo.gl/2agmFP>
- Perulli A. (2003) Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi, in RGL, 2
- Perulli A. (2015), Le tutele del lavoro autonomo nel DDL collegato alle legge di stabilità: una prima riflessione, NelMerito, 05 novembre 2015
- Perulli A. (2017a), Lavoro e tecnica al tempo di Uber, RGL, I, 195 ss.
- Perulli A. (2017b), Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017,
- Prassl J. Risak M. (2016), Uber, Taskrabbt, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 619–651
- Razzolini O. (2016), Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona, NelMerito, 06 maggio 2016
- Santoro Passarelli G. (1979), Il lavoro "parasubordinato", Franco Angeli, Milano
- Smorto G. (2015), I contratti della sharing economy, FI, V, 221, <https://goo.gl/Sq5uvs>
- Sprague R. D. (2007), From Taylorism to the Omnipicon: Expanding Employee Surveillance Beyond the Workplace, 25 J. Marshall J. Computer & Info. L. 1, <https://goo.gl/Njz6v4>
- Standing G., (2011), Precari la nuova classe esplosiva, il Mulino, Bologna
- Strowel A., Vergote W. (2017), Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate? Message to Regulators: Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation, mimeo, <https://goo.gl/tYRjKD>
- Supiot A. (2000), Lavoro subordinato e lavoro autonomo, DRI, 2, 2000
- Supiot A. (a cura di), (1998), Transformation of labour and future of labour law in Europe, in "European Commission Final report", (<https://goo.gl/Bf3sqq>)
- Tiraboschi (a cura di) (2004), La riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, Milano, 2004
- Tiraboschi M. (1999), Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera, G. Giappichelli, Torino
- Tiraboschi M. (2017), Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, DRI, 4
- Treu T. (2017), Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 136/2017, <https://goo.gl/A3YYLM>
- Tronti M. (IV edizione 2013), Operai e Capitale, Derive e Approdi, Roma
- Vardaro G. (1986), Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro, PD, 75-140
- Voza R. (2017), Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 336/2017, <https://goo.gl/btAaHu>
- Weil. D (2017), The Fissured Workplace, Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It, Harvard University Press