

## Inquadramento economico, profili sociologici ed elementi giuridici del lavoro su piattaforme digitali: L'irrilevanza del vincolo di obbligatorietà della prestazione nel capitalismo delle piattaforme

dott. Luigi Di Cataldo <sup>(1)</sup>,  
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali,  
Università di Catania  
Slide 1<sup>(2)</sup>

**Sommario:** 1. Introduzione. – 2. Articolazione del contributo. – 3. Le piattaforme digitali come cambiamento strutturale della società. – 4. Piattaforme a confronto: servizi di mera intermediazione VS servizio ulteriori alla mera intermediazione: tre criteri distintivi. – 5. Fatti sociali e norme giuridiche: lo sforzo ricostruttivo dello scienziato sociale. – 6. Il caso dei *rider*: fragilità, inquadramento contrattuale e profilo economico del rapporto di lavoro. – 6.1. Un identikit socio-economico dei rider. – 6.2. Il cambiamento peggiorativo nell'inquadramento contrattuale e nel trattamento economico dei *rider*. – 6.3. Il profilo economico nel modello Just Eat ( ): breve digressione. – 7. Inquadramento contrattuale, pratiche retributive e fragilità sociale dei lavoratori: che ruolo giocano ai fini della sostenibilità economica di questi modelli di business? – 8. Considerazioni conclusive. – 9. Bibliografia essenziale.

### 1. Introduzione

La relazione che si propone per il corso “*I contratti di lavoro fraudolenti nella fase genetica ed in quella di esecuzione del rapporto di lavoro*” (corso dedicato a Rosario Livatino) affronta alcuni interrogativi fondamentali con l'obiettivo di fornire un inquadramento economico e sociologico del lavoro su piattaforme digitali e di illustrare quali siano le ragioni alla base dell'irrilevanza del vincolo di obbligatorietà della prestazione nel capitalismo delle piattaforme.

Il contributo punta a mettere in evidenza: quale è la “razionalità” – per riprendere l'intervento della prof.ssa Bartholini – che sta dietro le pratiche contrattuali e retributive adottate dalle piattaforme digitali e il ruolo giocato dalla condizione di fragilità dei lavoratori rispetto a tale razionalità.

Attraverso l'analisi di elementi di natura sociologica, economica e giuridica si propone una ricostruzione della configurazione del rapporto socio-economico tra i fattori di produzione nel capitalismo delle piattaforme, che vede contrapporsi, da una parte, i detentori dei mezzi di produzione digitali e, dall'altra, i lavoratori, vale a dire quelle persone che mettono, a fronte di una controprestazione economica, tempo ed energie a disposizione altrui.

La costruzione delle istituzioni giuridiche del capitalismo – il diritto del lavoro, il diritto delle relazioni industriali, le categorie concettuali, le nozioni ermeneutiche – è avvenuta in un particolare quadro storico e nell'ambito di uno specifico sistema economico-produttivo, pertanto quelle istituzioni vanno messe alla prova nello scenario contemporaneo, segnato dalla trasformazione digitale e, precipuamente, dall'intermediazione digitale delle relazioni di impiego.

Le tecnologie, infatti, svolgono un ruolo importante nella configurazione e riconfigurazione del rapporto socio-economico tra capitale e lavoro. Le infrastrutture digitali, infatti, consentono alle imprese di mascherare l'utilizzo di contratti in frode alla legge, di frammentare il lavoro sul piano retributivo e, soprattutto, di manipolare il comportamento dei lavoratori facendo leva sul bisogno di lavoro sentito da molti di loro.

Tuttavia, gli effetti scaturiti dalla rivoluzione digitale non sono univoci. Dobbiamo tenere presente che essa si sta già traducendo, da una parte, in nuove opportunità per la realizzazione e l'emancipazione socio-economica delle persone e, dall'altra, in nuovi spazi di sfruttamento, che assorbono la forza lavoro marginale (Firinù, Maestripieri 2019) presente nel sistema, vale a dire quelle categorie di individui – immigrati, giovani, over 50, persone con bassi livelli di istruzione, ecc. – che si collocano ai margini del mercato del lavoro e, in senso più lato, della società intera.

---

<sup>(1)</sup> Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Catania, Via Vittorio Emanuele II, 49, 95131 Catania (CT) – Email: luigi.dicataldo@phd.unict.it – Social: LinkedIn; Academia.edu.

<sup>(2)</sup> Le slide indicano i passaggi della relazione ripresi nella presentazione PowerPoint pubblicata sul sito web della Scuola Superiore della Magistratura.

Come si vedrà *infra* (p. 7 – 8), coloro che sono dotati di cospicue dotazioni di capitale economico, come beni mobili o immobili, e coloro che posseggono cospicue dotazioni di capitale umano, si pensi alle competenze, alla capacità di intrattenimento, al capitale simbolico, al capitale estetico, ecc., potranno produrre reddito al di fuori di una relazione gerarchica di sovra- e sotto-ordinazione, operando attraverso piattaforme come Airbnb, Booking, Blablacar, Vinted o Wallapop, YouTube, Onlyfans, Facebook; al contrario, coloro che sono poveri di forme di capitale potranno mettere a disposizione delle piattaforme soltanto il proprio tempo e la propria energia e continueranno ad essere parte debole di una relazione gerarchica contraddistinta da un'asimmetria strutturale e, sotto certi aspetti, inedita, collocandosi unicamente nei comparti *labour intensive* della *platform economy* come sono il *food delivery*, le piattaforme che offrono servizi di trasporto passeggeri (es. Uber, Lyft, Cabify, ecc.), le piattaforme che offrono servizi domestici (es. Helpling).

Quest'ultimo insieme di soggetti sconta l'inadeguatezza del quadro giuridico rispetto l'assetto tecnologico-produttivo che va definendosi e, precipuamente, il problematico inquadramento giuridico dei rapporti di lavoro e la mancanza di soluzioni giuridiche efficaci rispetto ai bisogni di protezione vecchi e nuovi (³). Esistono, infatti, sia bisogni emergenti – pensiamo al diritto alla portabilità e cumulabilità della reputazione digitale, al diritto all'intervento umano contro processi decisionali completamente automatizzati – riconducibili alla strutturale asimmetria che contraddistingue il rapporto tra la piattaforma e il lavoratore, sia bisogni di protezione più tradizionali, dovuti alla progressiva obsolescenza della disciplina disposta a protezione dei lavoratori a causa della massiccia presenza di tecnologie digitali nel rapporto di lavoro, si pensi agli effetti della *time porosity* (Genine 2017) nei confronti della normativa concernente l'orario di lavoro (Cfr. Fenoglio 2018; Martelloni 2019; Di Cataldo 2022) che rende urgente il bisogno di un diritto alla disconnessione effettivo ed efficace (Ray E-J. 2002, 2015, 2016; si vedano anche Eurofound 2021 e la *special issue* sul diritto alla disconnessione 2022 di Politica.eu).

Per queste ragioni, in relazione ai paesi del c.d. nord del mondo, la letteratura internazionale ha definito la piattaforma delle relazioni di impiego come un «processo di *neo-commodification*», che segna un arretramento nelle condizioni di lavoro delle persone (Marceta 2021).

## 2. Articolazione del contributo

Il contributo è articolato nel modo che segue.

Prima, presento l'avvento delle piattaforme digitali come un cambiamento strutturale della nostra società, dell'economia e dei mercati del lavoro.

Dopo, traccio un *discrimen* per distinguere il fenomeno del lavoro su piattaforma in due macro-insiemi, collocando da una parte quelle forme di *platform work* rientranti a pieno titolo nel perimetro di interesse gius-lavoristico e dall'altra ciò che invece si colloca all'esterno di esso.

Quindi, adottando una prospettiva interdisciplinare, si spiegano le ragioni che rendono enigmatico l'inquadramento giuridico delle relazioni di impiego analizzando gli effetti scaturiti dall'innovazione tecnologica sul delicato rapporto tra i fatti sociali, come appunto sono i rapporti di lavoro, e le norme giuridiche, come appunto sono le categorie definitorie del diritto.

Dopodiché, la trattazione si concentra sul settore del *food delivery*. Tracciando un identikit socio-economico della categoria “*rider*” e analizzando, da una prospettiva diacronica, le pratiche contrattuali e retributive delle piattaforme, si spiegano le condizioni di possibilità per la sostenibilità economica di modelli di business che, pur essendo *labour intensive* e con un flusso produttivo che tende a concentrarsi in certi orari del giorno, certi giorni della settimana e certi periodi dell'anno, riconoscono ai propri lavoratori la formale libertà di autodeterminare tempi e carichi di lavoro.

La disamina si conclude con una rappresentazione grafica adatta a descrivere il rapporto socio-economico tra i fattori di produzione nel capitalismo delle piattaforme e a spiegare le ragioni che rendono irrilevante il vincolo di obbligatorietà della prestazione per queste nuove forme di impresa.

## 3. Le piattaforme digitali come cambiamento strutturale della società

Alla luce degli interventi che mi hanno preceduto e del taglio specialistico definito dai relatori, ritengo utile spendere alcuni minuti per chiarire che cos'è una piattaforma digitale, dopodiché spiego “come” distinguere il lavoro su piattaforma in relazione alla natura giuridica dei soggetti coinvolti e, quindi, dell'attore centrale che si avvale della piattaforma e delle persone che operano all'interno della stessa in vista di un corrispettivo economico.

---

(³) Cfr. Treu (2017); Papa (2019).

Le piattaforme digitali rappresentano **un cambiamento strutturale** della nostra società, dell'economia e dei mercati del lavoro. Per questa ragione, la letteratura internazionale specialistica ha descritto lo scenario contemporaneo attraverso i concetti di *platform capitalism* (Srniczek 2016), *platform revolution* (Parker et al. 2016), *crowd-based capitalism* (Sundararajan 2016).

Il ruolo egemonico delle piattaforme nell'attuale transizione del sistema capitalistico trova conferma in alcune delle più evidenti tendenze evolutive scaturite dall'intermediazione digitale dei processi economici e delle relazioni di impiego.

Una prima tendenza consiste nella comparsa di nuove economie come risultato della straordinaria riduzione dei costi di transazione resa possibile dalle infrastrutture digitali. In questo modo si creano nuove occasioni di scambio, proprio come accaduto in passato con le grandi innovazioni nell'ambito delle tecnologie di comunicazione e trasporto che hanno sospinto le diverse fasi del processo di integrazione economica globale (Rodrik 2015, cap. 1, p. 21 ss., cap. 3, p. 79 ss.; Cucinotta 2017, p. 57)

L'avvento delle piattaforme, inoltre, ha progressivamente indotto la metamorfosi di due dimensioni chiave del capitalismo: la forma dell'impresa e lo status dell'impiego (Srniczek 2016, p. 49). Si afferma, infatti, un nuovo paradigma produttivo (dal fordismo, al toyotismo, al platformismo) (Arcidiacono, Borghi e Ciarini 2019, p. 615 ss.) che induce le imprese ad assumere, sempre più frequentemente, le sembianze di una piattaforma e ad adottare un modello di lavoro specifico, destrutturato sul piano giuridico, economico e sociale, che siamo soliti identificare – anche se non sempre in modo appropriato <sup>(4)</sup> – con l'etichetta onnicomprensiva *gig economy*.

**Che cos'è una piattaforma digitale?** Quando parliamo di “piattaforme” facciamo riferimento ad un'infrastruttura digitale predisposta da un attore centrale per l'intermediazione plurilaterale di categorie differenti di soggetti in ragione di finalità specifiche da questo perseguite.

I soggetti intermediati possono essere molto diversi, può trattarsi di persone comuni, di lavoratori manuali, di lavoratori della conoscenza, di professionisti, di imprese, di associazioni, ecc. Allo stesso modo, le interazioni che avvengono tramite l'infrastruttura possono avere natura affettiva, sessuale, commerciale, più latamente economica, lavorativa, ecc.

All'interno delle piattaforme, inoltre, troviamo, contemporaneamente, diverse tipologie di soggetti e di interazioni sociali.

Pensiamo alla piattaforma di incontri Bakekaincontri.com, che mette in contatto persone che offrono prestazioni sessuali a pagamento con persone interessate ad acquistare tali prestazioni, oppure mette in contatto persone interessate ad una relazione affettiva autentica, che sono quindi in cerca di amicizia o di amore. Pensiamo al *food delivery*, che mette in contatto lavoratori (c.d. *riders*), ristoratori e consumatori. In questo caso possiamo distinguere una relazione lavorativa, tra la piattaforma e il *rider*, e due relazioni commerciali, una tra il cliente e la piattaforma, mentre l'altra tra il ristorante e la piattaforma.

#### **4. Piattaforme a confronto: servizi di mera intermediazione VS servizio ulteriori alla mera intermediazione: tre criteri distintivi**

Ai fini della trattazione di oggi ci interessano quelle piattaforme dove almeno una delle categorie intermedie è composta da persone che svolgono una qualche attività con l'obiettivo di ricevere una controprestazione di natura economica.

Per avere contezza della consistenza attuale del fenomeno *platform work* può essere utile riprendere alcune informazioni emerse dall'indagine Inapp-Plus svoltasi nel periodo marzo-luglio 2021. Stando ai dati ricavati dall'Istituto nazionale delle politiche pubbliche, le persone (18 e i 74 anni) che tra il 2020 e il 2021 hanno ricavato almeno una parte del proprio reddito attraverso le piattaforme digitali sono complessivamente 2.228.427 (il 5,2% del totale della popolazione relativa). La quota di lavoratori che ha dichiarato “essenziale” o “importante” il reddito derivante dal lavoro su piattaforma sale dal 49% rilevato dal medesimo istituto nel 2018 all'80% nel 2021. I *riders*, invece, rappresentano il 32,6% dei lavoratori delle piattaforme in Italia.

Esiste già, quindi, una quota significativa di persone che si dedicano al lavoro su piattaforma e che hanno un interesse stabile e consistente per questo genere di attività. Tuttavia, anche all'interno di questo gruppo di piattaforme troviamo realtà estremamente eterogenee. Pertanto occorre stabilire dei criteri adatti a tracciare una linea di demarcazione che consenta di distinguere quelle forme di *platform work* rispetto alle quali può presentarsi la questione della qualificazione giuridica del rapporto piattaforma-lavoratore e rispetto alle quali possono sorgere

---

<sup>(4)</sup> Per *gig economy* si intende un modello di lavoro a chiamata, contraddistinto dalla temporaneità e dalla occasionalità. Tuttavia siamo soliti includere in questa etichetta anche forme di lavoro su piattaforma, come nel caso dei *riders*, caratterizzate da un assetto di interessi stabile, durevole e coerente. Tale aspetto sarà ampiamente trattato in questo contributo.

bisogni di protezione in ragione della connotazione gerarchica e della marcata asimmetria che contraddistingue il rapporto intercorrente tra la piattaforma e il lavoratore.

Possiamo quindi distinguere due macro-insiemi di piattaforme nell'ambito delle quali le persone svolgono una qualche attività in attesa di una controprestazione economica. Si collocano, da una parte, le piattaforme che vendono un servizio di mera intermediazione (es. Superprof, Bakekaincontri.it) mentre, dall'altra, le piattaforme che vendono un servizio ulteriore alla mera intermediazione (es. *food delivery*; servizi di trasporto passeggeri tramite app. come Uber, Lyft, Cabify) ma da quest'ultima alimentato.

La tracciatura di questo discrimine costituisce la c.d. questione prodromica (Pacella 2019) nell'ambito di una procedura volta ad accertare l'opportuno inquadramento giuridico del lavoratore. Attraverso questa operazione, infatti, ci proponiamo di capire se il servizio venduto dalla piattaforma consista in un'attività di mera intermediazione oppure se vende un servizio differente nel quale si inserisce l'attività del lavoratore. Nel primo caso potrebbe presentarsi il bisogno di accertare la natura giuridica del rapporto tra la piattaforma e il lavoratore, mentre nel secondo caso tale bisogno non dovrebbe presentarsi o, altrimenti, dovrebbe essere affrontato in modo agevole.

Un esempio di piattaforma da lavoro che offre un servizio di mera intermediazione è rappresentato da Superprof, mentre il *food delivery*, nella sua più classica accezione, costituisce un esempio di piattaforma che offre un servizio ulteriore alla mera intermediazione.

Superprof è una piattaforma digitale che intermedia due categorie di soggetti, studenti e professori.

Gli studenti accedono alla piattaforma per trovare qualcuno disposto ad insegnare loro qualcosa, i professori accedono alla piattaforma per trovare studenti a cui offrire le proprie prestazioni a fronte di un corrispettivo economico. I primi accedono gratuitamente all'infrastruttura digitale, mentre i secondi devono pagare una quota a titolo di corrispettivo per la visibilità offerta dalla piattaforma, che consente di affacciarsi ad una platea di potenziali studenti ben più ampia di quella che si potrebbe autonomamente raggiungere.

I professori possono stabilire liberamente il prezzo delle proprie lezioni, possono curare autonomamente il proprio servizio e non sono tenuti a rispettare standard qualitativi determinati dall'attore centrale che gestisce l'infrastruttura digitale. Non subiscono alcuna forma di controllo sulla propria attività, ad eccezione delle valutazioni espresse dagli studenti che danno corpo alla c.d. reputazione digitale del professore.

La reputazione dei professori non rappresenta uno strumento predisposto dall'attore centrale dell'infrastruttura digitale per il loro controllo, essa appare funzionale invece al consolidamento dei legami fiduciari tra i soggetti coinvolti nell'intermediazione plurilaterale della piattaforma, fornendo loro informazioni sulla base delle quali individuare il professore più adatto, in sostanza la reputazione diventa un riferimento per l'efficiente allocazione delle aspettative degli studenti.

Un aspetto certamente rilevante riguarda il meccanismo adibito alla ripartizione delle opportunità di guadagno tra i lavoratori e il grado di controllo dell'attore centrale su tale meccanismo. Nelle piattaforme di mera intermediazione sono gli utenti ad assegnare le prestazioni da eseguire ai lavoratori, nel caso di specie sono gli studenti ad incaricare il professore di curarne la formazione.

In queste circostanze, inoltre, l'assetto di interessi intercorre tra il lavoratore (professore) e il committente (studente) e non, invece, tra il lavoratore e l'attore centrale che governa l'infrastruttura digitale.

Dunque, i soggetti intermediati da Superprof, professori e studenti, possono interagire liberamente senza subire ingerenza alcuna da parte dell'attore centrale, addirittura sia la negoziazione tra le parti, sia lo scambio prestazione/controprestazione, si concretizzano al di fuori dell'infrastruttura digitale.

Le piattaforme del *food delivery*, nella forma classica che tutti abbiamo imparato a conoscere, mettono in contatto i *rider*, ristoratori e clienti.

I ristoratori stipulano un contratto con la piattaforma per acquistare sia la visibilità derivante dall'intermediazione della piattaforma, sia il servizio di consegna a domicilio dei prodotti. I *rider* stipulano un contratto con la piattaforma per accedere ai turni di lavoro, laddove esiste un meccanismo di turnazione, e per avere assegnate delle prestazioni da eseguire. Il cliente, invece, accede gratuitamente alla piattaforma per acquistare prodotti dai ristoranti e ricevere a domicilio i prodotti acquistati.

Diversamente da quanto descritto in relazione a Superprof, i *rider* hanno un rapporto giuridico con l'attore centrale che si avvale della piattaforma (oppure con altri intermediari che gestiscono la manodopera per conto dell'attore centrale), i *rider* devono rispettare standard qualitativi specifici nell'esecuzione della propria prestazione, non sono liberi di autodeterminare le proprie tariffe e non possono organizzare autonomamente il servizio prestato, non possono ovviamente interagire liberamente con il cliente, né possono eseguire lo scambio prestazione/contro prestazione al di fuori dello spazio digitale. Non di rado, questi lavoratori sono assoggettati ad un vincolo rigido di luogo e orario. Essi, inoltre, subiscono attività di sorveglianza assidue e pervasive e l'esercizio automatizzato del potere disciplinare. In particolare, i *rider* sono sottoposti ad un sistema di *rating* reputazionale, alimentato dalle informazioni direttamente rilevate dall'attore centrale oppure che sono state fornite dai clienti e/o

dai ristoranti, ciò dipende, ovviamente, dal modo in cui l'attore centrale ne ha predisposto il coinvolgimento. Ad esempio, l'attore centrale può ridurre la loro reputazione in circostanze come il ritardo nel prendere parte al turno di disponibilità, l'abbandono dell'area di lavoro, il rifiuto di una certa percentuale di prestazioni; i clienti possono esprimere una valutazione circa la qualità del servizio acquistato in relazione alle tempistiche della consegna e/o alle condizioni del prodotto consegnato; i ristoratori possono esprimere una valutazione in merito alla professionalità, all'educazione e, più in generale, al comportamento del *rider*.

Eppure, nel caso specifico dei *rider* la reputazione digitale non occorre al consolidamento dei legami fiduciari tra gli utenti coinvolti nell'intermediazione plurilaterale della piattaforma in quanto né i clienti, né i ristoratori possono "scegliere" il *rider* a cui affidare le prestazioni di lavoro. La reputazione digitale occorre, invece, all'attore centrale che si avvale della piattaforma per la gestione automatizzata della forza lavoro, piuttosto la reputazione digitale determina i volumi di lavoro provenienti dalla piattaforma poiché da essa dipendono l'accesso ai turni di lavoro e/o l'assegnazione delle prestazioni di lavoro.

La forza conformativa delle piattaforme del *food delivery* trova una conferma empirica visibile a tutti, stante nell'uniformità del servizio offerto su scala globale. La piattaforma Glovo offre servizi identici in Sicilia, Argentina e sud-Africa, lo stesso può dirsi per il servizio taxi di Uber. Queste piattaforme sono in grado di uniformare il proprio servizio attraverso il coordinamento unilaterale dei lavoratori in esse impiegati e tramite l'esercizio di poteri privati facendo leva sulla condizione di bisogno sentita da molti *platform worker*.

Sebbene si tratti di ipotesi di lavoro su piattaforma evidentemente dissimili, allo stato attuale, non sembra essere stato definito un set di criteri indispensabili per operare tale distinzione. Vi propongo, quindi, tre criteri da me formulati riguardanti aspetti rilevanti sul piano giuslavoristico: (i) il rapporto tra il servizio venduto dalla piattaforma e l'attività eseguita dal lavoratore; (ii) il rapporto tra la piattaforma e il lavoratore; (iii) l'assetto di interessi che intercorre tra le parti.

## Slide 2

Tab. 1 – Piattaforme che vendono un servizio di mera intermediazione *V/S* Piattaforme che vendono un servizio ulteriore alla mera intermediazione: tre criteri distintivi

Piattaforme che vendono un servizio di mera intermediazione (es. Superprof)	Piattaforme che vendono un servizio ulteriore alla mera intermediazione (es. Food delivery)
<p><b>Il rapporto tra il servizio della piattaforma e l'attività lavorativa</b></p> <p>L'attività del lavoratore non è indispensabile per l'organizzazione e la vendita del servizio della piattaforma; l'infrastruttura digitale rappresenta il canale che consente ai soggetti intermediati – lavoratore (professore) e committente (studente) – di interagire, per questo possiamo dire trattarsi di attività svolte "attraverso" la piattaforma digitale;</p>	<p><b>Il rapporto tra il servizio della piattaforma e l'attività lavorativa</b></p> <p>L'attività del lavoratore risulta essere indispensabile alla piattaforma per l'organizzazione e la vendita del proprio servizio; in questo senso possiamo dire trattarsi di attività svolte "per conto" della piattaforma, che quindi si configura come controparte rispetto al lavoratore;</p>
<p><b>Il rapporto tra la piattaforma e il lavoratore</b></p> <p>Le ingerenze sono inesistenti o minime e possono, tutt'al più, apparire funzionali al miglioramento della funzione di intermediazione (es. reputazione digitale). Le prestazioni di lavoro sono assegnate ai lavoratori da altri utenti della piattaforma;</p>	<p><b>Il rapporto tra la piattaforma e il lavoratore</b></p> <p>Il rapporto assume una connotazione inequivocabilmente gerarchica giacché le dinamiche dell'infrastruttura digitale sono unilateralmente definite (e modificate) dall'attore centrale e si verifica l'esercizio di prerogative private ascrivibili ad una matrice datoriale in quanto orientate all'organizzazione di uomini e mezzi secondo le esigenze imposte dal processo produttivo. Infatti, la determinazione delle tariffe, l'assegnazione delle prestazioni e gli standard qualitativi vengono stabiliti dalla stessa;</p>
<p><b>L'assetto di interessi intercorrente tra la piattaforma e il lavoratore</b></p> <p>Non esiste un assetto di interessi tra la piattaforma e il lavoratore, esiste invece un assetto di interessi tra lo studente (committente) e il professore (lavoratore).</p>	<p><b>L'assetto di interessi intercorrente tra la piattaforma e il lavoratore</b></p> <p>Esiste un assetto di interessi tra la piattaforma e il lavoratore, che si presenta stabile, durevole e coerente.</p>

Nonostante le differenze discusse, esistono bisogni di protezione di nuova generazione comuni tra i soggetti che operano in questi due distinti ambiti del lavoro su piattaforma in quanto contraenti deboli in una relazione asimmetrica. Uno di questi bisogni concerne la questione della reputazione digitale da cui dipendono l'entità e la continuità dei volumi di lavoro provenienti dalla piattaforma o dai suoi utenti, rispetto a tale questione

tutti i *platform worker* scontano la mancanza di una disciplina giuridica effettiva ed efficace della reputazione digitale e, nello specifico, di un diritto alla portabilità e cumulabilità della stessa tra piattaforme differenti <sup>(5)</sup>.

## 5. Fatti sociali e norme giuridiche: lo sforzo ricostruttivo dello scienziato sociale

Per capire “come” stanno cambiando i fenomeni sociali per effetto della trasformazione digitale, per “identificare” le implicazioni giuridiche e sociali prodotte dalla metamorfosi in corso e, corrispondentemente, per “affrontare le esigenze di permanenza e rinnovamento della disciplina” (Lyon-Caen 2004) posta a protezione dei lavoratori, lo scienziato sociale è chiamato a compiere uno sforzo ricostruttivo indispensabile per misurare la distanza esistente tra l’ordinamento giuridico e la realtà sociale (Cfr. Perulli 2019, p. 197). Tale sforzo chiama in causa prospettive analitiche, tecniche di ricerca e categorie concettuali afferenti ad ambiti disciplinari differenti ma complementari come possono essere la scienza giuridica e la sociologia. Occorre dunque, a mio avviso, uno sforzo inter- e trans-disciplinare di contaminazione tra i saperi (Arcidiacono, Di Cataldo 2022).

Il sistema giuridico, in quanto parte integrante della realtà sociale (Luhmann 2007; Deakin, Markou 2019), costituisce un’area di impatto specifica e significativa per gli effetti dell’innovazione tecnologica, che può modificare i fatti sociali, come i rapporti di lavoro, a tal punto da pregiudicare l’aderenza ad essi delle categorie interpretative del diritto o l’efficacia delle norme esistenti (Cfr. Grandi 2015). Il deflagrare della *vexata quaestio* qualificatoria su scala globale ha manifestato l’urto subito dal sistema giuridico sul versante ermeneutico <sup>(6)</sup>.

Lo sforzo ricostruttivo dello scienziato sociale, quindi, punta a fornire elementi concettuali e informazioni pratiche che potrebbero essere utili ai professionisti del diritto, ad esempio potrebbero essere utili ai giudici del lavoro impegnati ad accertare il corretto inquadramento contrattuale dei lavoratori dell’economia digitale, oppure ai giuristi che sono impegnati nei processi legislativi oppure che svolgono la propria inseriti nel sistema delle relazioni industriali. In questo senso, lo scienziato sociale può fornire evidenze per dirimere i profili di discrepanza esistenti tra fatti sociali e norme giuridiche. Si tratta di distinguere la **discrepanza fisiologica**, direttamente prodotta dalle nuove tecnologie, da quella classificabile come **patologica**, ossia conseguente ad azioni o a più articolate strategie messe in atto dalle imprese per sottrarre i propri rapporti di lavoro all’influenza del diritto e acquisire un vantaggio economico.

Un esempio di pressione fisiologica e della corrispondente discrepanza può ravvisarsi nell’evoluzione delle pratiche di gestione e controllo dei lavoratori che possono essere agevolmente automatizzate oppure esercitate in modo indiretto tramite il coinvolgimento di altri soggetti coinvolti nell’intermediazione plurilaterale della piattaforma. Un altro esempio potrebbe essere l’eventuale perdita dei tradizionali riferimenti spaziali e temporali oppure ancora potrebbe essere la rinnovata pervasività e assiduità dei meccanismi di sorveglianza. La discrepanza patologica, invece, deriva dalle pratiche imprenditoriali e comunicative delle piattaforme. Un esempio calzante può essere il riconoscimento ai lavoratori della formale libertà di autodeterminare tempi e carichi di lavoro, che comporta il venire meno del vincolo di dipendenza giuridica o di obbligatorietà della prestazione di lavoro, nonostante il frequente ricorso a poteri privati ascrivibili ad una matrice datoriale in quanto orientati all’organizzazione di uomini e mezzi in funzione dell’interesse economico dell’attore centrale che si avvale dell’infrastruttura digitale. Gli operatori economici, quindi, strumentalizzano siffatti profili di discrezionalità concessi al lavoratore per sostenere l’appropriatezza delle pratiche contrattuali e retributive da esse adottate, quindi l’utilizzo di contratti di lavoro autonomo-occasionale e il trasferimento del rischio di impresa sui lavoratori tramite l’impiego di sistemi retributivi che limitano la remunerazione del fattore lavoro ai frangenti di concreta produttività per il capitale e tramite il trasferimento degli oneri economici derivanti dal capitale costante a carico dei lavoratori.

Questo contributo, come già anticipato, si conclude con una rappresentazione grafica descrittiva della “strategia” – per riprendere le parole del Prof. Martelloni – perseguita dalle piattaforme per alimentare la discrepanza patologica tra i fatti sociali e le norme giuridiche in modo da sottrarre i propri rapporti di lavoro all’influenza del diritto, ossia all’applicazione dello schema di obblighi reciproci previsto per ciascuna delle fattispecie astratte previste dal nostro ordinamento (Cfr. Weiss 2018).

## 6. Il caso dei *riders*: fragilità, inquadramento contrattuale e profilo economico del rapporto di lavoro

In apertura ci siamo chiesti quale fosse la razionalità che sta dietro le pratiche contrattuali e retributive adottate dalle piattaforme digitali e quale ruolo giocasse la condizione di fragilità della forza lavoro rispetto a tale

---

<sup>(5)</sup> Sul punto si veda Di Cataldo L. (2022). Portabilità e cumulabilità della reputazione digitale nel platform work: uno studio preliminare (in corso di pubblicazione). In Benevides C., Veiga (a cura di) *Contratos atípicos de emprego en la economía digital. Perspectiva luso-italo-brasiliana*. Iberojur.

<sup>(6)</sup> Si veda Pacella (2019). *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law*. Labour & Law Issues. 5, 1.

razionalità. Adesso, assumendo il *food delivery* come oggetto di studio, cerchiamo di tracciare un identikit socio-economico della categoria “*rider*” e di analizzare, da una prospettiva diacronica, le pratiche contrattuali e retributive delle piattaforme. Nel paragrafo susseguente metteremo a sistema le informazioni esposte in questo contributo per spiegare quali siano le condizioni di possibilità per la sostenibilità economica di modelli di business che, pur essendo *labour intensive* e contraddistinti da un andamento altalenante del flusso produttivo, riconoscono ai propri lavoratori la formale libertà di autodeterminare tempi e carichi di lavoro.

Il *food delivery*, come altri comparti *labour intensive*, è stato oggetto di una diffusa attenzione da parte del mondo accademico e delle istituzioni, in ragione della particolare ambiguità che caratterizza questa forma di *platform work*. Un primo profilo di ambiguità riguarda il rapporto tra la componente fisica e quella digitale. In effetti, l'attività del *rider* avviene nel mondo fisico, ma l'intera organizzazione del servizio e dell'attività lavorativa avviene tramite infrastrutture digitali. In secondo luogo, si tratta di una forma di *remote work* che presenta, sovente, dei vincoli rigidi di luogo e orario, come appunto accade nelle piattaforme *leader* del settore, ad esempio in Glovo e in Just Eat. L'attore centrale che si avvale dell'infrastruttura digitale non può fare a meno di circoscrivere il tempo e lo spazio dell'attività lavorativa in ragione della peculiarità del servizio di *delivery* che richiede la prossimità fisica dei soggetti coinvolti nell'intermediazione plurilaterale – *rider*, cliente, ristorante – e un rigido coordinamento temporale a causa del rapido deperimento dei prodotti da consegnare e dell'andamento discontinuo del flusso produttivo che si concentra in certe ore del giorno, in certi giorni della settimana e in certi periodi dell'anno. Il bisogno di coordinamento spazio-temporale è emerso con evidenza sia dalla letteratura scientifica (Di Cataldo 2021b), sia dalle intercettazioni relative all'indagine per l'ipotesi del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p. nei confronti di aziende che gestivano i *riders* per conto di Uber Eats. Questa fattispecie concreta di lavoro risulta ambigua, infine, per la compresenza di elementi formali che attestano l'autonomia del prestatore, come la prerogativa di autodeterminare *quando, se e quanto* lavorare, e altri che ne manifestano la sottoposizione al controllo altrui, che può esplicarsi in attività di sorveglianza supportate da tecnologie digitali oppure nell'esercizio algoritmico del potere disciplinare <sup>(7)</sup>.

Allo stato attuale, rappresenta il comparto maggiormente regolamentato, sindacalizzato e, insieme alle app. del trasporto passeggeri, oggetto di vertenze qualificatorie. Peraltro, anche in Italia, assistiamo al consolidarsi di un indirizzo giurisprudenziale disposto a valutare la qualificabilità dei *rider* nei termini della subordinazione o dell'etero-organizzazione nonostante la prerogativa del lavoratore di autodeterminare tempi e carichi di lavoro e, quindi, nonostante l'assenza di un vincolo formale di obbligatorietà della prestazione di lavoro. Ciò nonostante le macro-questioni ampiamente discusse negli ultimi anni sono ancora del tutto aperte, si pensi all'utilizzo di contratti in frode alla legge, al ricorso a sistemi retributivi a cottimo e al trasferimento del capitale costante a carico dei lavoratori (Todoli-Signes 2017).

Il dibattito inerente al lavoro su piattaforme digitali e alle corrispondenti ipotesi regolative si è subito polarizzato, nel nostro Paese come del resto altrove, contrapponendo, da una parte, quanti hanno sostenuto l'opportunità di introdurre tutele giuridiche minime a protezione dei lavoratori (*ex multis* Barbieri 2019) e, dall'altra, coloro che hanno paventato un pregiudizio irreparabile per lo sviluppo del settore, per la portata inclusiva di questi contesti produttivi capaci di assorbire la forza lavoro marginale della nostra società (Ichino 2020, p. 97). Non sono mancati quanti hanno sostenuto che l'interesse delle persone per questo genere di attività fosse saltuario e di lieve entità, in quanto si tratterebbe prevalentemente di studenti o di persone già inserite nel mercato del lavoro, mentre coloro che hanno fatto di questi lavori la propria attività principale dovrebbero essere una quota residuale (Stagnaro, Del Prato 2018a, 2018b).

## 6.1. Un identikit socio-economico dei rider

Per tracciare un identikit socio-economico dei *rider*, come di qualsiasi altra categoria di *platform worker*, occorre: *in primis*, capire quali siano i caratteri socio-economici richiesti al soggetto per operare in un particolare comparto produttivo della *platform economy* poiché questi caratteri costituiscono le principali barriere di accesso ai variegati settori in cui si articola questa nuova economia; *in secundis*, rilevare i caratteri socio-economici dei soggetti che lavorano nel comparto oggetto di studio, quindi i dati anagrafici, informazioni sullo status personale come l'essere attualmente impegnato nel conseguimento di un titolo di studio oppure essere impegnato in un'attività lavorativa diversa dal *riding*, informazioni riguardo l'importanza di questo particolare reddito da lavoro per la persona, informazioni relative alla partecipazione lavorativa, ecc.

---

(7) In merito alla sovrapposizione tra elementi di “autonomia” e altri di “controllo” si veda Ivanova et al. (2018). Mentre alcuni esempi di esercizio algoritmico del potere disciplinare in relazione alla violazione della predeterminazione spazio-temporale stabilita dalla piattaforma sono consultabili in Di Cataldo (2021b).

Per capire “in che modo” le opportunità offerte dall’economia digitale si ripartiscono tra i gruppi sociali, per capire se ciò avvenga in modo democratico e trasversale rispetto ad essi oppure se, altrimenti, ciò possa riprodurre le medesime diseguaglianze esistenti nel mondo fisico che sono legate ai caratteri socio-economici individuali, occorre analizzare le barriere di accesso alle variegate aree della *platform economy* e, quindi, identificare le forme di capitale (Bourdieu 2015) che le persone devono immancabilmente possedere per operare al loro interno. Riprendendo l’impostazione analitica proposta da Gil Garcia (2017), possiamo scomporre l’economia delle piattaforme in tre aree omogenee al loro interno rispetto alla dotazione di capitale economico e umano richiesta alle persone; distinguiamo, quindi, piattaforme *capital intensive*, *human capital intensive* e *labour intensive*. Coloro che sono dotati di cospicue dotazioni di capitale economico, come beni mobili o immobili, potranno accedere al primo gruppo e mettere questi beni a disposizione del godimento altrui a fronte di un corrispettivo oppure potranno commercializzare questi beni attraverso le piattaforme. E’ questo il caso degli host di Airbnb, di Booking, degli autisti di Blablacar, dei venditori di Vinted o Wallapop. Coloro che, invece, sono dotati di cospicue dotazioni di capitale umano – si pensi alle competenze, alla capacità di intrattenimento, al capitale simbolico, al capitale estetico, ecc. – potranno utilizzarle per diventare *influencer*, *content creator* o *streamer* e operare in piattaforme come YouTube, Onlyfans, Facebook ecc. Mentre, per tutti coloro che sono sprovvisti delle forme di capitale appena, sommariamente, descritte l’accessibilità sarà limitata ai comparti *labour intensive*, mettendo il proprio tempo e la propria energia a disposizione delle piattaforme<sup>(8)</sup>. Per questa ragione, possiamo ragionevolmente presumere che le persone attive in questi comparti siano generalmente fragili, che incontrino difficoltà non indifferenti nell’inserirsi nell’economia tradizionale e che siano in qualche misura esposte al rischio di povertà e di esclusione sociale. Per queste persone, questo genere di attività (si discuteranno alcune evidenze empiriche *infra*, p. 6 ss.) potrebbe consentire di produrre un reddito importante o, addirittura, indispensabile per soddisfare i propri bisogni di vita.

In assenza di dati amministrativi utili<sup>(9)</sup>, sono state condotte delle ricerche empiriche con l’obiettivo di tracciare un identikit socio-economico dei *rider* e capire se tale profilo socio-economico fosse specifico o, diversamente, coerente rispetto a quanto emerso da altre indagini complessivamente rivolte ai *platform worker* (Cfr. Stagnaro, Del Prato 2018a, 2018b; Cfr. XVII Rapporto annuale Inps 2018, p. 81 ss.) e per capire se tale profilo fosse indipendente dal contesto territoriale di riferimento oppure, al contrario, se variasse con esso. I ricercatori hanno prodotto statistiche descrittive distinte per contesti territoriali che può essere interessante comparare in questa occasione con l’obiettivo di mettere in evidenza eventuali elementi di differenza e altri di coerenza nella condizione socio-economica di questi lavoratori. Si prenderanno a riferimento delle statistiche descrittive rilevate in contesti molto diversi come, appunto, sono quello Milanese (Natale, Fasano 2019) e Catanese (Di Cataldo 2021a) per capire “chi sono i *rider*” e, attraverso una semplice comparazione, verificare l’esistenza di profili di differenza e altri di similarità tra le popolazioni di riferimento.

### Slide 3

Tab. 2 – Un identikit socio-economico della categoria “*rider*”: un confronto tra nord- e sud-Italia

	Milano (N=218)	Catania (N=120)
Genere	Uomini 97% - Donne 3%	Uomini 92% - Donne 8%
Paese di nascita	Italia 34% - Ue 6% - Extra Ue 60%	Italia 89% - Extra Ue 11%
Classi di età	17-21 (23%) 22-25 (34%) 26-30 (28%) 30+ (15%)	17-21 (23%) 22-25 (24%) 26-30 (14%) 30+ (39%)
Titolo di studio	Licenza elementare (14%) Licenza media (35%) Diploma (36%) Laurea (14%)	Licenza elementare (-) Licenza media (31%) Diploma (66%) Laurea (3%) Laurea di secondo livello (4%)
Attualmente studenti	(15%)	(21%)

<sup>(8)</sup> Tuttavia, il soggetto deve possedere una dotazione minima di capitale economico e di capitale umano anche per partecipare ai settori *labour intensive*.

<sup>(9)</sup> L’art. 27, c. duodecies, d.l. 152/2021 ha introdotto l’obbligo di comunicazione telematica per i *rider*. Prima di questa misura, le Comunicazioni Obbligatorie potevano dirci molto poco sui *rider* poiché previste per segnalare assunzioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro subordinato che, però, riguardano un numero estremamente ridotto della categoria. Cfr. Giorgiantonio, Rizzica (2018).

<i>Dependent earner</i>	(60-70%) <sup>(10)</sup>	(66%)
<i>Supplemental earner</i>	(19%) <sup>(11)</sup>	(34%)
Dipendenza economica	(-)	(94%)
Impegno stabile	(-)	(78%)
Prestazioni svolte “in proprio”	(-)	0-1 (91%) <5 (8%) <10 (1%)

Emergono subito profili di netta differenza e altri di evidente coerenza.

Innanzitutto, esiste una sproporzione sensibile nella quota dei nativi italiani, che si ripercuote poi sul dato anagrafico e sulle informazioni relative ai livelli di istruzione. A Milano, sono prevalenti i *rider* nati in un paese diverso dall'Italia (66%) e, in particolare, il 60% del totale proviene da un paese extra-Ue; l'età media risulta essere più bassa per la presenza consistente di giovani nord-africani e, coerentemente, abbiamo una quota considerevole di soggetti aventi la sola licenza elementare (14%) o media (35%). A Catania, al contrario, sono prevalenti i *rider* nativi (89%), l'età media risulta essere più alta e, coerentemente, la quota più ampia è costituita da diplomati (66%). Sembra che, nei contesti economicamente più dinamici e capaci di assorbire la forza lavoro locale, le piattaforme attingono dalla popolazione immigrata, mentre nei contesti economicamente depressi e con alti livelli di disoccupazione, la forza lavoro delle piattaforme labour intensive si compone principalmente di nativi.

Tuttavia, dalle due ricerche emergono anche elementi di evidente coerenza che possono dirci qualcosa di interessante sui lavoratori del comparto e, come si vedrà *infra*, sul ruolo che gioca la condizione di fragilità dei lavoratori ai fini della sostenibilità economica di modelli di business labour intensive, che riconoscono ai lavoratori la prerogativa di autodeterminare tempi e carichi di lavoro. In ambedue le popolazioni risultano prevalenti coloro che si dedicano a questa attività da *dependent earner* <sup>(12)</sup> che rappresentano il 66% dei catanesi e una quota simile dei *rider* milanesi. Coerentemente, il numero di *rider* “attualmente studenti” è particolarmente basso, con un livello che si attesta al 15% per il territorio milanese e al 21% per quello catanese. Per concludere, la ricerca svolta a Catania ci dice che il 94% dei *rider* opera in regime di mono-committenza, quindi in condizione di dipendenza economica, e il 91% ha eseguito 1 o nessuna prestazione per clienti reperiti autonomamente, vale a dire senza che venissero assegnati dalla piattaforma. Purtroppo queste informazioni non sono state rilevate nel contesto milanese.

Dunque, sebbene la composizione della categoria si presenti varia tra nord- e sud-Italia, in entrambi i casi sembra trattarsi di lavoratori fragili sul piano economico e sociale. Vedremo *infra* (§ 7.1) se la fragilità dei lavoratori assume un ruolo strutturale fini della sostenibilità di questi modelli di business.

## 6.2. Il cambiamento peggiorativo nell'inquadramento contrattuale e nel trattamento economico dei *rider*

Ai fini dell'analisi socio-economica del lavoro su piattaforma e, non di meno, per la ricostruzione delle condizioni di possibilità per la sostenibilità economica di questi modelli di business, occorre tenere in considerazione anche il dato cartolare e il profilo economico del singolo rapporto di lavoro.

Come è noto, dal *nomen iuris* dipende l'accesso dei lavoratori alle tutele giuslavoristiche e ai sistemi di protezione sociale. Non meno interessante è, ovviamente, il profilo economico del rapporto di lavoro e in particolare il sistema adottato dalle piattaforme per individuare i frangenti dell'attività lavorativa che incontrano il corrispettivo economico da parte della piattaforma poiché da esso dipende la capacità dei lavoratori di produrre reddito e il rischio di precipitare nella povertà nonostante il lavoro. Lo schema contrattuale e quello retributivo determinano di conseguenza le responsabilità giuridiche, gli oneri economici e i costi burocratici che vertono sull'impresa per l'integrazione del fattore lavoro al processo produttivo.

Guardando all'evoluzione delle pratiche contrattuali e retributive del settore si nota – in modo del tutto coincidente con altri paesi (van Doorn, Chen 2021) – un cambiamento peggiorativo nelle condizioni di lavoro

<sup>(10)</sup> Approssimazione elaborata da chi scrive ricorrendo al dato delle ore di lavoro settimanale dichiarate dai *rider* milanesi. Cfr. Natale P., Fasano L. M. (2019).

<sup>(11)</sup> Approssimazione elaborata dall'autore ricorrendo al dato delle ore di lavoro settimanale dichiarate dai *rider* milanesi. Cfr. Natale P., Fasano L. M. (2019).

<sup>(12)</sup> Per *dependent earner* si intende un soggetto che dipende da un certo reddito, in questo caso si tratta del reddito proveniente dal *riding*. Può dipendere da questo reddito perché si tratta dell'unico reddito da lavoro percepito oppure perché si tratta del reddito principale a disposizione del soggetto. Invece, per *supplemental earner* si intende una persona che si dedica al *riding* come attività secondaria perché esiste un'altra attività principale oppure perché, ad esempio, si vive ancora all'interno del nucleo familiare che sostiene la parte maggiore delle spese personali.

(Tab. 2) <sup>(13)</sup>. Negli ultimi 10 anni si è passati dalla prevalenza di modelli di co. co. co. e di forme di retribuzione su base oraria al generalizzato ricorso al lavoro autonomo-occasionale, alle false p. IVA e al cottimo puro, misto oppure su base oraria <sup>(14)</sup>. Ultimo step di questo excursus peggiorativo può ravvisarsi nel CCNL di settore siglato tra Assodelivery e UGL Rider che ha definitivamente legittimato sul piano giuridico le pratiche predatorie, contrattuali e retributive, diffuse nel settore, come l'inquadramento dei *rider* nei termini dell'autonomia e si mantiene il ricorso al cottimo, anche se camuffato dall'introduzione di una base oraria. A seguito dell'intervento legislativo che, con la l. 128/2019, l'Art. 47-quater (Compenso), ha vietato la prassi di remunerare i lavoratori in relazione alle consegne effettuate, le piattaforme hanno individuato un sindacato di comodo e sottoscritto un accordo collettivo che prevede un compenso minimo di € 10 per ciascuna ora trascorsa nell'esecuzione materiale delle prestazioni di lavoro, che inizia con l'assegnazione della prestazione da parte della piattaforma e si conclude con la consegna del prodotto al cliente. Immaginiamo il caso di un *rider* che ha eseguito consegne per un totale di 42 minuti, ma è rimasto in strada per 3 ore, in questa circostanza il lavoratore avrà diritto ad un compenso minimo di 7€.

Va poi considerato che, sin dall'inizio, le imprese del settore hanno trasferito gli oneri economici del capitale costante sui lavoratori, si pensi al mezzo indispensabile per effettuare le consegne, alla strumentazione da lavoro che i *rider* acquistano direttamente dall'impresa-piattaforma, si pensi ancora ai costi di carburante, assicurazione e manutenzione che vertono sui cicofattorini.

#### Slide 4

Tab. 3 – L'evoluzione delle pratiche contrattuali e retributive nel *food delivery* in Italia

	<b>Prima fase (avvio del settore)</b>	<b>Seconda fase (dal 2016)</b>	<b>Terza fase (post-contrattazione collettiva)</b>	
<b>Modelli contrattuali <sup>(15)</sup></b>	Co.co.co. (409 c.p.c)/ lavoro autonomo-occasionale (2222 c.c.)	Lavoro autonomo-occasionale	Lavoro autonomo-occasionale	Subordinazione adattata
<b>Sistema retributivo</b>	Su base oraria (talvolta del tempo di disponibilità, talvolta del tempo di lavoro effettivo)	Cottimo puro, Cottimo misto, Cottimo su base temporale	Cottimo su base temporale	Retribuzione oraria
<b>Capitale costante</b>	A carico dei lavoratori	A carico dei lavoratori	A carico dei lavoratori	

<sup>(13)</sup> Le informazioni relative alla prima fase di sviluppo del settore sono state raccolte da Cavallini (2019), quelle relative alla seconda sono state analizzate da chi scrive in Di Cataldo (2020a), mentre la terza fase inizia con la sottoscrizione del CCNL tra Assodelivery e UGL Riders e con l'intesa aziendale sperimentale raggiunta tra Just Eat e le compagini sindacali escluse dai negoziati per la stipula del contratto collettivo nazionale.

<sup>(14)</sup> Nella prima fase – si veda Cavallini (2019) – i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono stati utilizzati da Foodora, JustEat, Glovo, mentre i contratti di collaborazione occasionale venivano utilizzati da Deliveroo. Uber Eats non intratteneva alcun rapporto contrattuale con i *rider* sostenendo che dei rapporti di collaborazione occasionale venissero di volta in volta costituiti tra il *rider* e il ristorante. Similmente, Foodracers non intratteneva alcun rapporto contrattuale con i *rider* sostenendo, invece, che dei rapporti di collaborazione occasionale venissero di volta in volta costituiti tra il *rider* e il cliente che acquistava un prodotto e il servizio di delivery tramite la piattaforma. In merito ai sistemi retributivi applicati dalle piattaforme: Foodora ha abbandonato il proprio modello di compenso orario, che prevedeva € 5,60 per ciascuna ora di disponibilità, passando ad un sistema a cottimo puro che prevedeva il riconoscimento di € 3 lordi a consegna. Deliveroo, invece, ha mantenuto una retribuzione a cottimo su base oraria prevedendo € 7 per ciascuna ora di lavoro effettivo a cui aggiungeva un bonus di € 1,50 per ciascuna consegna effettuata. Inizialmente, Just Eat riconosceva una paga oraria di 6,50 € per ciascuna ora di attività, successivamente ha adottato un sistema retributivo a cottimo integrato da alcune indennità come il riconoscimento di € 4 per ogni turno di 3-4 ore. Anche Glovo, inizialmente, riconosceva ai propri *rider* una retribuzione oraria di € 7,35 e, successivamente, è approdata ad un sistema a cottimo puro con una retribuzione per singola consegna composta da una base fissa e una componente variabile legata alla distanza. Uber Eat e Foodracers hanno applicato un sistema a cottimo puro sin dall'inizio, anche in questo caso il compenso per la singola consegna è in parte fisso e in parte variabile.

<sup>(15)</sup> In molti casi i contratti sono sprovvisti di un termine, nelle ipotesi rimanenti hanno durata semestrale e sono periodicamente rinnovati. Inoltre, si nota una discrasia tra dato formale e dato fattuale del rapporto di lavoro. Infine, non tutte le aziende riconoscono ai *rider* la formale libertà di autodeterminare tempi e carichi di lavoro.

La razionalità sottostante alle pratiche imprenditoriali delle piattaforme, con particolare riferimento ai profili richiamati *supra*, punta a contrarre al minimo gli oneri economici per l'integrazione dei lavoratori al processo produttivo. Dopo una prima fase in cui l'affluenza massiccia del capitale di rischio ha consentito alle piattaforme di offrire condizioni di lavoro migliori, l'accrescersi della concorrenza ha comportato un'eterogeneità nei fini perseguiti dagli investitori che, non potendo più puntare alla conquista del monopolio secondo la logica c.d. *winner-take-all* <sup>(16)</sup>, hanno puntato alla redditività del business (van Doorn, Chai 2021).

Può essere utile esplicitare quale sia stata la convenienza materiale che ha spinto le piattaforme ad abbandonare il ricorso al modello della collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 c.p.c.) per approdare, invece, alle formule contrattuali riconducibili all'art. 2222 c.c. Guardando alla disciplina giuridica delle fattispecie in esame, si nota il venir meno degli oneri contributivi, una riduzione dei costi di gestione e, probabilmente, le piattaforme hanno temuto che eventuali procedure di accertamento del corretto inquadramento del rapporto di lavoro potessero concludersi con la riconduzione dello stesso alla categoria intermedia delle collaborazioni eteroorganizzate dal committente (art. 2, d. lgs. 81/2015). Infatti, ai sensi dell'art. 2, c. 26 e ss., l. 335/95, i collaboratori coordinati e continuativi hanno l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS e l'onere del versamento dei contributi (32,72%) ricade per 1/3 sul collaboratore e per 2/3 sull'impresa committente. Diversamente, ai sensi dell'art. 44, c. 2, d.l. 269/03, convertito in l. 326/2003, la fattispecie del lavoro autonomo-occasionale non prevede alcun obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps se il reddito percepito dal lavoratore nell'anno solare di riferimento si mantiene al di sotto della soglia lorda fissata a € 5.000,00. Finché tale soglia non viene raggiunta, la piattaforma committente in qualità di sostituto di imposta effettua una trattenuta del 20% a titolo di acconto Irpef. Si tratta, è bene sottolinearlo, di un discrimine per l'obbligo di assicurazione a fini previdenziali che non pregiudica in alcun modo la prosecuzione del rapporto tra committente e prestatore, ma tramite cui l'ordinamento prende atto del fatto che la relazione di lavoro ha assunto una certa consistenza che dà luogo a certi obblighi. Al verificarsi di questa circostanza, le piattaforme dovrebbero mantenere il rapporto con il prestatore e accettare che diventi più oneroso in conseguenza della stabilità e del valore della relazione lavorativa. Nel caso dei collaboratori con p. IVA, infine, l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps e il versamento dei contributi sono interamente a carico del lavoratore.

Nel corso della mia attività di ricerca ho intervistato diversi *rider* con p. IVA per capire se la piattaforma avesse incentivato o, più drasticamente, intimato l'apertura della p. IVA al raggiungimento della soglia fissata dall'ordinamento per l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps e di versamento dei contributi previdenziali (Di Cataldo 2021a, p. 112 ss.). Le informazioni raccolte possono dirci molto sulle pratiche imprenditoriali diffuse nel settore. Dalle dichiarazioni degli intervistati risulta che non appena si è prossimi al raggiungimento della quota suddetta riceve una comunicazione informativa da parte della piattaforma che spiega l'esistenza di una soglia massima, senza giustificare il significato di tale soglia, e propone l'apertura della partita IVA. Raggiunta la soglia, la piattaforma disattiva l'account del lavoratore (c.d. disconnessione forzata) e, non appena questi chiede chiarimenti al riguardo, illustra due opzioni a disposizione del lavoratore: smettere di lavorare e attendere che il decorso del tempo ripristini il calcolo degli importi percepiti nell'anno di riferimento in modo da riprendere ad operare con il medesimo inquadramento contrattuale oppure, in alternativa, aprire una partita IVA per continuare, da subito, a lavorare. È chiaro che tanto più il lavoratore sentirà il bisogno di questa fonte di reddito, tanto meno la persona sarà libera nel prendere questa scelta. Tanto più numerose saranno le persone fragili tra i componenti della flotta, tanto più sarà facile per le piattaforme sostituire i contratti di lavoro autonomo-occasionale con delle p. IVA.

L'evoluzione nelle pratiche contrattuali e la procedura appena discussa palesano già il perseguimento di una precisa strategia elusiva e deregolativa da parte degli operatori economici del settore, una conferma ulteriore e maggiormente evidente giungerà dal quadro d'insieme proposto *infra* § 7.1.

### 6.3. Il profilo economico nel modello Just Eat <sup>(17)</sup>: breve digressione

Nel novembre 2020, la multinazionale Just Eat ha deciso di sganciarsi dall'associazione di categoria Assodelivery e di sottoscrivere un accordo di livello aziendale con i sindacati rimasti esclusi dalle trattative che hanno portato al CCNL. L'intesa aziendale ha carattere sperimentale e applica ai fattorini il CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni" nell'ambito di un modello "adattato" di subordinazione " , inoltre l'intesa riconosce ai *rider* una paga oraria di € 8,50 del tempo di disponibilità, ossia comprensiva anche del tempo trascorso in strada mentre si attende l'assegnazione di una prestazione.

---

<sup>(16)</sup> Sul punto si veda Cutolo, D., & Kenney, M. (2020). Platform-Dependent Entrepreneurs: Power Asymmetries, Risks, and Strategies in the Platform Economy. *Academy of Management Perspectives*. <https://doi.org/10.5465/amp.2019.0103>  
Retrieved from: [https://bric.berkeley.edu/sites/default/files/cutolo-kenney\\_pdes\\_.pdf](https://bric.berkeley.edu/sites/default/files/cutolo-kenney_pdes_.pdf)

<sup>(17)</sup> Sul punto si veda il contributo di Carinci M. T. (2021). *I lavoratori delle piattaforme quali "working poors"*. Labor, 6.

Tuttavia, l'intesa raggiunta presenta almeno un profilo meritevole di critica: la marcata frammentazione del lavoro su base oraria. Il modello Just Eat, infatti, prevede il rapporto di lavoro part time come forma comune di lavoro in azienda e prevede altresì tre differenti regimi di orario: 10, 20 o 30 ore settimanali. La capacità dei lavoratori di produrre reddito lavorando per Just Eat incontra, quindi, questo limite, invalicabile e predeterminato, delle ore di lavoro settimanali previste dai nuovi contratti. I *rider* di Just Eat difficilmente riusciranno a produrre un reddito sufficiente per vivere dignitosamente e, come fatto notare da autorevole dottrina, non potranno fare a meno di operare anche per altre piattaforme del settore in modo da integrare i redditi derivanti da ciascuna di esse e raggiungere una soglia soddisfacente.

Dunque, i *rider* sono subordinati e retribuiti per ciascuna ora di disponibilità quando operano per Just Eat ma sono, al contempo, autonomi e retribuiti con un sistema a cottimo su base oraria quando operano per le imprese rappresentate da Assodelivery su cui trova applicazione il CCNL.

## **7. Inquadramento contrattuale, pratiche retributive e fragilità sociale dei lavoratori: che ruolo giocano ai fini della sostenibilità economica di questi modelli di business?**

Le informazioni presentate sulla condizione di fragilità dei lavoratori e sulle pratiche imprenditoriali (contrattuali e retributive) adottate dalle piattaforme saranno messe a sistema per ricostruire le condizioni di possibilità per la sostenibilità economica di modelli di business che, come nel caso del *food delivery*, riconoscono ai propri lavoratori la formale libertà di autodeterminare tempi e carichi di lavoro nonostante vendano un servizio *labour intensive* che presenta un andamento altalenante del flusso produttivo.

In occasione del VII Convegno annuale della Società Italiana di Sociologia Economica ho presentato i risultati della mia attività di ricerca su questo fronte. In particolare, mi sono posto due interrogativi di ricerca: Rq 1 – “Quali sono le condizioni di possibilità permettono alle piattaforme di rinunciare al vincolo di obbligatorietà della prestazione senza pregiudicare la sostenibilità economica del business?”; Rq 2 – “Quale ruolo gioca questo elemento di discontinuità giuridica nella relazione tra i fattori di produzione?”.

Per affrontare questi punti di domanda ho studiato: le tecnologie disponibili e, precipuamente, le opportunità da esse aperte per l'integrazione del fattore lavoro al processo produttivo; le pratiche imprenditoriali (contrattuali, retributive e organizzative) degli operatori economici; il registro comunicativo adottato dalle piattaforme nei confronti degli interlocutori esterni, cioè verso soggetti diversi dai propri utenti. Questi aspetti sono stati studiati attraverso le evidenze emerse da una ricerca empirica da me condotta sul comparto del *food delivery* e, nello specifico, la ricerca ha riguardato quelle piattaforme che utilizzano contratti di lavoro autonomo-occasionale e applicano schemi retributivi a cottimo. La ricerca ha avuto luogo a Catania e si è sviluppata in due sessioni, la prima è avvenuta nel periodo giugno-ottobre 2020, la seconda nel medesimo intervallo del 2021. L'iniziativa ha coinvolto tre piattaforme – Glovo, Just Eat, Foodys – e più di un centinaio di *rider*.

Le pratiche imprenditoriali delle piattaforme sono state ricostruite attraverso l'analisi dei modelli contrattuali utilizzati e la conduzione di interviste strutturate per valorizzare il bagaglio esperienziale dei *rider*, il registro comunicativo rivolto “all'esterno” invece è stato analizzato a partire dalle posizioni sostenute dai difensori legali delle imprese nel corso delle vertenze, dalle interviste rilasciate dai manager e tramite i documenti diffusi in rete dall'associazione di categoria delle imprese del settore.

L'iniziativa di ricerca mi ha permesso di individuare una combinazione stabile di cinque condizioni di possibilità che può consentirci di capire e spiegare la strategia attuata dalle piattaforme per sottrarre i propri rapporti di lavoro all'influenza del diritto mantenendo uno stato di deregolazione del mercato e per assicurare la sostenibilità economica del proprio business nonostante l'assenza di un vincolo di obbligatorietà della prestazione vertente sui lavoratori.

### **Slide 5**

Le cinque condizioni di possibilità compongono un circolo vizioso, che definisco “circolo vizioso della deregolazione”, e sono le seguenti: **(i)** le infrastrutture digitali; **(ii)** gli spazi concessi dall'ordinamento all'autonomia privata delle imprese; **(iii)** l'esercito industriale “privato” di riserva; **(iv)** l'irrilevanza del vincolo di obbligatorietà della prestazione; **(v)** le pratiche comunicative.

Presento adesso ciascuna delle condizioni individuate esplicitandone le reciproche connessioni viziose.

⇒ **le infrastrutture digitali** aprono straordinarie opportunità per l'integrazione del fattore lavoro al processo produttivo:

- (i) riducono straordinariamente i costi di transazione, in particolare per il reperimento, la negoziazione e l'attivazione della forza lavoro (Drahokoupil, Piasna 2017; Ichino 2017);
- (ii) connettono telematicamente all'impresa un numero potenzialmente illimitato di lavoratori;

(iii) consentono di comunicare con i lavoratori in qualsiasi momento a prescindere dalla loro collocazione geografica, dalla loro disponibilità e intenzionalità (Fenoglio 2018; Martelloni 2019; Di Cataldo 2022;

⇒ il grado di liberalizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro determina l'ampiezza dei **margini concessi dall'ordinamento all'autonomia privata** e consente agli operatori economici di adottare pratiche contrattuali, retributive e organizzative mosse dall'obiettivo di contrarre al massimo le responsabilità giuridiche, i costi economici, gli oneri burocratici e organizzativi legati alla forza lavoro. Le aziende perseguono tale obiettivi ricorrendo al lavoro autonomo-occasionale, spingendo i lavoratori verso l'apertura di una p. IVA e dislocando il rischio di impresa sui lavoratori, tramite l'adozione di sistemi retributivi a cottimo e il trasferimento degli oneri economici del capitale costante a carico dei lavoratori;

⇒ Le infrastrutture digitali e la possibilità di contrarre drasticamente il costo del lavoro consentono alle imprese di dotarsi di un bacino sovrabbondante di lavoratori dal quale attingere la manodopera necessaria per lo svolgimento delle prestazioni richieste dal processo produttivo. Tanto più è ampio il bacino, tanto più è profondo e diffuso il bisogno di lavoro tra le persone in esso comprese, tanto più sarà facile per le piattaforme trovare qualcuno disposto ad eseguire le prestazioni richieste e mantenere il livello dei corrispettivi al minimo.

La connessione permanente dei lavoratori alla piattaforma consente a quest'ultima, inoltre, di manipolarne il comportamento secondo i propri bisogni tramite l'invio di comunicazioni, incentivi economici e tramite l'impiego di meccanismi conformativi digitali come le tecniche di profilazione algoritmica-reputazionale (Cfr. Topo A. 2018; Zappalà 2021; Di Cataldo 2022).

Questo sistema manifesta la componente *crowd-based* ("basata sulla folla") anche nel *platform work on-location*. Parlo di **esercito industriale "privato" di riserva** per proporre una rivisitazione della nota categoria marxiana alla luce della particolare conformazione di questi mercati del lavoro che superano la contrapposizione dicotomica tra mercati "interni" ed "esterni" nel modo in cui è stato spiegato dalla *transitional labour marker theory* (Cfr. Gautié 2003).

Con questo sistema le piattaforme hanno la certezza di trovare sempre qualcuno disposto ad eseguire le prestazioni richieste indipendentemente dal contenuto formale dell'accordo individuale;

⇒ Avendo la certezza di trovare qualcuno, in qualsiasi circostanza, disposto ad eseguire le prestazioni di lavoro richieste, le piattaforme possono **rinunciare al vincolo di obbligatorietà della prestazione di lavoro** riconoscendo ai propri lavoratori la formale libertà di autodeterminare *quando, se e quanto* (Cfr. Giampà 2021);

⇒ Le piattaforme, infine, strumentalizzano sul piano comunicativo la concessione ai lavoratori della prerogativa di autodeterminare tempi e carichi di lavoro per legittimare il proprio *modus operandi*, quindi l'inquadramento dei lavoratori in schemi contrattuali di natura autonoma-occasionale e l'applicazione di sistemi retributivi limitati al numero delle consegne effettuate oppure al tempo impiegato per l'esecuzione delle stesse. In questo senso, i detentori dei mezzi di produzione digitali hanno elaborato pratiche comunicative specifiche e un vero e proprio c.d. *neo-linguaggio* (Aloisi, De Stefano 2018) con l'obiettivo di alimentare la c.d. *trappola dell'eccezionalità tecnologica* (Prassl 2018) e indurre in errore i professionisti del diritto, portandoli a considerare questi contesti produttivi e il lavoro al loro interno come qualcosa di intrinsecamente innovativo e non inquadrabile secondo le categorie giuridiche esistenti.

In questo modo il cerchio si chiude.

La ricostruzione proposta descrive la strategia adottata dalle piattaforme per sottrarre i propri rapporti di lavoro all'influenza del diritto. L'irrelevanza del vincolo di obbligatorietà della prestazione, dunque, non sembra potersi dire una diretta conseguenza delle più recenti applicazioni tecnologiche ai processi economici e del lavoro, né tanto sembra essere un carattere intrinseco alle fattispecie concrete di lavoro emerse nell'ambito dell'economia digitale. Il **superamento del vincolo di obbligatorietà** piuttosto sembra costituire il perno attorno al quale ruota una complessa strategia del capitale globale per destrutturare sul piano giuridico, economico e sociale lo status dell'impiego. In questo modo, gli operatori economici che si avvalgono di piattaforme digitali accentuano in modo patologico la discrepanza esistente tra i fatti sociali, nel caso di specie le relazioni di impiego con la forza lavoro, e norme giuridiche, come le categorie definitorie del diritto, con il fine ultimo di sottrarre i primi agli effetti giuridici delle seconde ed evitare in tal guisa le responsabilità giuridiche, gli oneri burocratici e i costi economici che deriverebbero da un eventuale vincolo di dipendenza giuridica.

## 8. Considerazioni conclusive

I modelli di business delle piattaforme *labour intensive* sono mossi da logiche predatorie, si nutrono di fragilità sociale e la traducono in una condizione di sotto-protezione giuridica e povertà economica.

Essendo le piattaforme digitali un cambiamento strutturale della nostra società, il sistema giuridico dovrebbe prestare maggiore attenzione alle interazioni negative esistenti tra le tecnologie disponibili, i margini di discrezionalità operativa delle imprese (sul fronte contrattuale e retributivo) e la condizione di fragilità sociale delle persone.

Auspico che la ricostruzione proposta possa essere un valido riferimento per i professionisti del diritto a vario titolo impegnati nel tentativo di governare questi complessi processi trasformativi. Il quadro proposto potrebbe essere inteso come una *tool box* concettuale che i giudici del lavoro possono utilizzare, affiancandola a quella tecnico-giuridica già in loro possesso, per qualificare la formale libertà dei lavoratori di autodeterminare tempi e carichi come fittizia e come parte di una più strategia elusiva e deregolativa messa in atto dagli operatori economici per pregiudicare l'aderenza della subordinazione, o di altre fattispecie intermedie, ai propri rapporti di lavoro. Non di meno, il quadro proposto potrebbe consentire al legislatore e alle relazioni industriali di individuare degli obiettivi di intervento adatti a disinnescare il circolo vizioso e dirottare gli operatori economici verso business socialmente sostenibili. Ad esempio, la ricostruzione consente di capire l'utilizzo fatto dalle piattaforme della condizione di *tele-disponibilità generalizzata* (Fenoglio 2018) dei lavoratori e consente altresì di ipotizzare gli effetti che potrebbe avere un diritto alla disconnessione effettivo ed efficace sui modelli di business qui discussi.

Per chi volesse continuare a dialogare su questi temi e/o instaurare collaborazioni culturali, o propriamente scientifiche, possiamo entrare in contatto tramite i riferimenti contenuti nella prima nota a piè di pagina di questo documento e nell'ultima slide del PowerPoint che sarà pubblicato sul sito della Scuola Superiore di Magistratura.

## 9. Bibliografia essenziale

- Aloisi A., De Stefano V. (2018). *European legal framework for "digital labour platforms"*. Luxembourg: European Commission;
- Arcidiacono, Borghi, Ciarini. (2019). *Platform work: from digital promises to labour challenges*. Partecipazione e Conflitto. The Open Journal of Sociopolitical Studies. 12(3);
- Arcidiacono, Di Cataldo (2022). *Trading Zone e Platform Capitalism: inter e trans-disciplinarietà tra sociologia e diritto*. Sociologia del lavoro. 164, 3;
- Barbieri M. (2019). *Della subordinazione dei ciclofattorini*. Labour & Law Issues. 2;
- Bourdieu (2015). *Forme di capitale*. In Santoro (a cura di). Armando editore;
- Carinci M. T. (2021). *I lavoratori delle piattaforme quali "working poors"*. Labor, 6.
- Cavallini G. (2019). *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*. In Alessi C., Barbera M., Guaglianone L. (a cura di). *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*. Cacucci editore. Bari;
- Cucinotta (2017). *Coase, Hayek e la concezione classica della concorrenza*. Mercato, concorrenza, regole. N. 1;
- Cutolo, D., & Kenney, M. (2020). *Platform-Dependent Entrepreneurs: Power Asymmetries, Risks, and Strategies in the Platform Economy*. *Academy of Management Perspectives*. <https://doi.org/10.5465/amp.2019.0103>  
Retrieved from: [https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/cutolo-kenney\\_pdes\\_.pdf](https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/cutolo-kenney_pdes_.pdf)
- Deakin S., Markou C. (2018). *The law-technology cycle and the future of work*. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*. 158, 2;
- Di Cataldo L. (2021a). *Il mercato del food delivery nella città di Catania. Un caso di studio interdisciplinare: dalla composizione della categoria al rapporto di lavoro*. *Professionalità studi*, 1:36-165;
- Di Cataldo L. (2021b). *Il controllo nelle digital labour platforms del food delivery: le attività di sorveglianza, i tempi e il luogo di lavoro, i meccanismi sanzionatori*. In Mocella M., a cura di, *Il diritto del lavoro nell'era digitale – O dereito do*

- trabalho na era digital (Atti del Convegno italo-brasiliano, Roma 26-27 maggio 2021). Napoli-Roma: Giapeto editore, Universitas Mercatorum Press;
- Drahokoupil J., Piasna, A. (2017). *Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs*. Intereconomics, Springer, Heidelberg, 52, 6;
- Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fasano P., Natale L. M. (2019). *I riders: una ricerca di carattere ricognitivo*. Lavoro, Diritti, Europa;
- Fenoglio A. (2018). *Il tempo di lavoro nella New Automation Age*. RIDL, 1:625-650;
- Firinu A., Maestripieri L. (2019). *No-siders: uno studio sul lavoro marginale in Italia*. In Croce, Prevete, Zucca (a cura di) Porte girevoli. Contributi di ricerca e buone pratiche sul lavoro marginale e le nuove vulnerabilità sociali. Fondazione Giangiacomo Feltrinelli;
- Gautié (2003). *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*. Assistenza sociale, 1-2;
- 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;
- Giampa G. (2021). *Obbligatorietà della prestazione e subordinazione nella qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*. Lavoro e previdenza oggi, 5-6. Nota a Trib. Palermo, 24 novembre 2020. n. 3570;
- Gil Garcia J. (2017). *Inequalities, limits and possibilities for the transformation of capital in the sharing economy*. Redes.com, 15:32-67, doi 10.15213;
- Grandi B. (2013). *Fatti, categorie e diritti nella definizione del lavoro dipendente tra common law e civil law*. Torino: Giappichelli;
- Ichino P. (2017). *Diritto del lavoro e innovazione tecnologica*. Rivista Italiana di Diritto del Lavoro;
- Ichino P. (2020). *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*. Rivista Italiana di Diritto del Lavoro;
- Ivanova M., Bronowicka J., Kocher E., Degner A. (2018). *The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management*. Arbeit | Grenze | Fluss – Work in progress interdisziplinärer Arbeitsforschung n. 2, Frankfurt (Oder): Viadrina, doi:10.11584/Arbeit-Grenze-Fluss.2;
- Lyon-Caen G. (2004). *Permanenza e rinnovamento del diritto del lavoro in una economia globalizzata*. Lavoro e Diritto. 2:257-265;
- Luhmann N. (2004). *Law as a Social System*. Trad. K. A. Ziegert, (eds.) F. Kastner, R. Nobles, Cambridge: Oxford University Press;
- Marčeta P. (2021). *Platform capitalism – towards the neo-commodification of labour?*. In Keune M., Haidar J. (edited by). Work and labour relations in global platform capitalism. Cheltenham: Edward Elgar and Geneva: ILO;
- Martelloni F. (2019). *Metamorfosi del lavoro e polisemia del tempo: riconoscerlo, proteggerlo, remunerarlo*. Archivio giuridico, anno CLI, 2:249-266, p. 261;
- Pacella G. (2019). *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei paesi di civil law*. Labour & Law Issues, Vol. 5, 1:15-42;
- Papa (2018). *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*. Diritto delle Relazioni Industriali, 3;

- Parker, Alstyne, Choudary (2016). *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy—and How to Make Them Work for You*. W. W. Norton & Company;
- Perulli A. (2019). *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2;
- Prassl J. (2018). *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*. Report to the ETUC;
- Ray E.-J. (2016). *Grande accélération et droit à la déconnexion*. *Droit Social*;
- Ray E.-J. (2015). *Actualité des TIC Tous connectés, partout, tout le temps?*. *Droit Social*, 6:516-527;
- Ray E.-J. (2002). *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*. *Droit Social*, 11;
- Rodrik D. (2015). *La globalizzazione intelligente*. Laterza;
- Srnicek (2016). *Platform capitalism*. Polity Press;
- Stagnaro C., Del Prato F. (2018a). *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*. IBL Briefing Paper, 167;
- Stagnaro C., Del Prato F. (2018b). *Chi sono i fattorini del food delivery?* IBL Focus, 297;
- Sundararajan (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism*. MIT press;
- Todolì-Signes A. (2017). *The “gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*. *Transfer* 23(2):193–205;
- Topo (2018). *“Automatic management”, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*. *Lavoro e Diritto*;
- Treu (2017). *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*. *Lavoro e Diritto*, 3-4;
- van Doorn N., Chen J. Y. (2021). *Odds stacked against workers: datafied gamification on Chinese and American food delivery platforms*. *Socio-Economic Review*. 19, 4;
- Weiss M. (2018). *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*. *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3; XVII Rapporto annuale Inps 2018;
- Zappalà L. (2021). *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità*. In Aleo S. (a cura di), *Evoluzione scientifica e profili di responsabilità*, Pacini editore, Pisa, 2021.