

COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
DELL'UNIVERSITÀ DI PISA

NUOVA SERIE - *Atti di Convegno*

SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO

a cura di
Pasqualino Albi



G. Giappichelli Editore

COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
DELL'UNIVERSITÀ DI PISA

NUOVA SERIE – *Atti di convegno*

11

SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO

a cura di
Pasqualino Albi



G. Giappichelli Editore

© Copyright 2023 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-0211-6

ISBN/EAN 979-12-211-5203-6 (ebook - pdf)

Comitato scientifico:

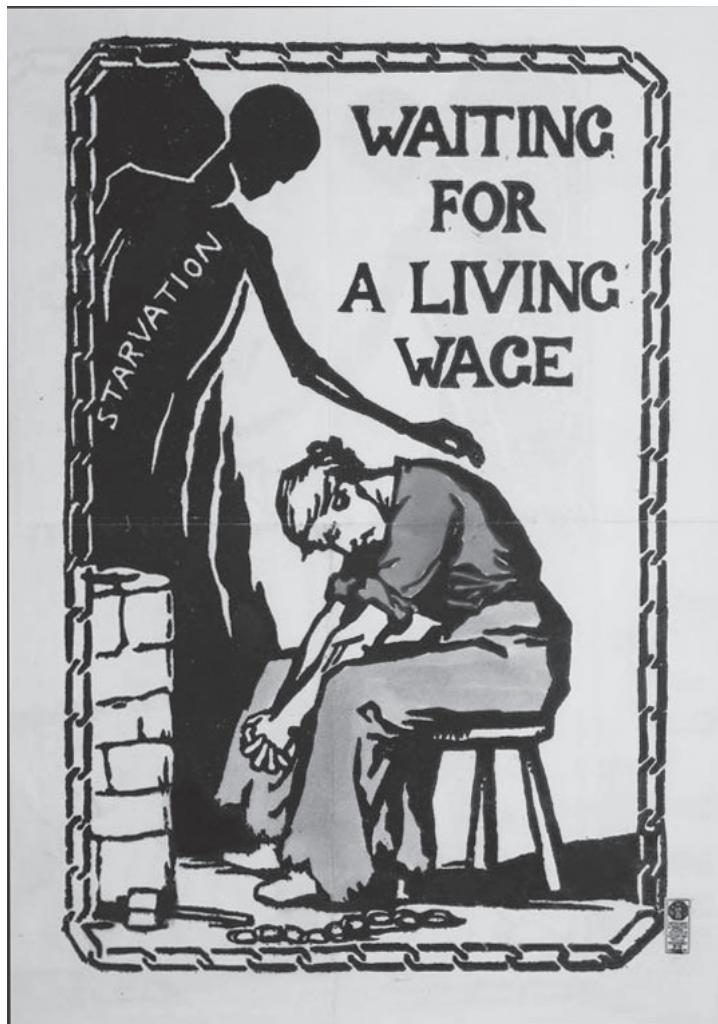
F. Barachini, A.M. Calamia, E. Catelani, F. Giardina, T. Greco, E. Malfatti,
E. Marzaduri, O. Mazzotta, S. Menchini, E. Navarretta, A. Petrucci, R. Tarchi

Responsabile scientifico:

F. Dal Canto

Il presente volume si colloca nel progetto PRIN Prot. 2020CJL288 INSPIRE - Inclusion Strategies through Participation In Workplace for Organizational Well-Being.

Pubblicato nel mese di luglio 2023



"Waiting for a Living Wage", poster, produced by the Suffrage Atelier and designed by Catherine Courtauld in 1913.

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio tutti i colleghi e gli amici che hanno preso parte al convegno svoltosi a Pisa il 3/4 febbraio 2023: sono giornate di studi che rimarranno impresse nella nostra memoria e i cui frutti mettiamo doverosamente a disposizione della collettività.

Un ringraziamento particolare va a Caterina Pareo e Francesca Grasso per il loro fondamentale contributo messo a disposizione per realizzare questa iniziativa.

INDICE

PASQUALINO ALBI

INTRODUZIONE

SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO:
LE RAGIONI DI UN CONFRONTO

XV

Sezione I

LA SUFFICIENZA RETRIBUTIVA
FRA CONTRATTO COLLETTIVO
E RUOLO DEL GIUDICE

MARINA BROLLO

PRIN “*INSPIRE*” E SALARIO BASSO

3

FRANCESCO DI NOIA

LA VIA NEGOZIALE PER IL (GIUSTO) SALARIO:
IERI, OGGI... E DOMANI?

9

CARLA PONTERIO

IL RUOLO DELLA GIURISPRUDENZA
NELL'ATTUAZIONE DELL'ART. 36 COST.

41

ELISABETTA TARQUINI

LA GIURISPRUDENZA DI FRONTE ALLA CRISI
DEL CONTRATTO COLLETTIVO COME PARAMETRO
DELLA RETRIBUZIONE PROPORZIONATA E SUFFICIENTE:
NUOVI PERCORSI DI APPLICAZIONE DIRETTA
DELL'ART. 36 COST.

55

VINCENZO BAVARO

IL GIUSTO SALARIO E LA GIURISPRUDENZA ITALIANA.
NOTE CRITICHE

61

pag.

PAOLA SARACINI

DISCUTENDO DI SUFFICIENZA RETRIBUTIVA
TRA CONTRATTO COLLETTIVO E RUOLO DEL GIUDICE

83

Sezione II

LA DIRETTIVA SALARI
NELLA TRAMA DELLE FONTI:
QUALE RECEPIMENTO?

SIMONE D'ASCOLA

GENESI (POLITICA) E CONTENUTO (GIURIDICO)
DELLA DIRETTIVA SUI SALARI
NEL QUADRO DELLA "NUOVA" EUROPA SOCIALE

95

RAFFAELE GALARDI

LA DIRETTIVA SALARI COME OPPORTUNITÀ

115

MICAELA VITALETTI

IL SALARIO MINIMO ADEGUATO
E L'IMPATTO DELLA DIRETTIVA
SULL'ORDINAMENTO ITALIANO

127

SILVIA BORELLI

LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI
NELL'AMBITO DELLA
GOVERNANCE ECONOMICA EUROPEA

141

GIOVANNI ORLANDINI

GLI OBBLIGHI DI PROMOZIONE
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
NELLA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI,
TRA INTERPRETAZIONE TELEOLOGICA
E USO DELLE FONTI INTERNAZIONALI

157

pag.

Sezione III
IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

NICOLA MARONGIU LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA: LE OPPORTUNITÀ DA COGLIERE NELLA FASE DI RECEPIMENTO	175
GIULIO ROMANI FAR CRESCERE LA DEMOCRAZIA PER DIFENDERE IL LAVORO E I SALARI	181
IRENE PATA IL RUOLO SEMPRE ATTUALE DI AUTORITÀ SALARIALE DEL CCNL	195
PIERANGELO ALBINI SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO NELLA PROSPETTIVA DI CONFINDUSTRIA	203
PAOLA GIULIANI SALARIO MINIMO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	217
VALERIA RONZITTI DIRETTIVA SUL SALARIO MINIMO: IL BILANCIO DI <i>SGI EUROPE</i>	237
MICHELE FAIOLI OSSERVAZIONI SUL POTERE DEL CNEL DI CODIFICARE I CCNL PER I FINI DI CERTEZZA PUBBLICA. CONTRO LA RETORICA DELLA TUTELA DEL PLURALISMO CONTRATTUALE	247

	<i>pag.</i>
PAOLO PASCUCCI LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI... E L'ITALIA	259
FRANCESCA GRASSO IL <i>DUMPING</i> SALARIALE NEGLI APPALTI PUBBLICI E PRIVATI. LE TECNICHE DI CONTRASTO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	271
CATERINA PAREO IL GIUSTO COMPENSO NEL LAVORO ATTRAVERSO PIATTAFORME DIGITALI	291
Sezione IV	
ADEGUATEZZA SALARIALE E INCLUSIONE SOCIALE	
MADIA D'ONGHIA ADEGUATEZZA SALARIALE E INCLUSIONE SOCIALE: ALCUNI SPUNTI INTRODUTTIVI	307
PIERA LOI PRINCIPIO DI ADEGUATEZZA SALARIALE E RECIPROCIÀ NON DI MERCATO NELLA CITTADINANZA SOCIALE	313
MICHELE RAITANO LAVORATORI POVERI E IMPLICAZIONI DI <i>POLICY</i> : IL CASO ITALIANO	323
RICCARDO SALOMONE ADEGUATEZZA SALARIALE E INCLUSIONE SOCIALE NELLA PROSPETTIVA DELLE POLITICHE DEL MERCATO DEL LAVORO	335

pag.

INTERVENTI

MICHELE MARIANI

IL SALARIO MINIMO LEGALE:
MOLTI DUBBI, E I VANTAGGI?

349

ANTONINO SGROI

SICUREZZA SOCIALE E SALARIO MINIMO ADEGUATO:
BREVI CONSIDERAZIONI A MARGINE
DELLA DIRETTIVA (UE) 2022/2041

357

Appendice

LE PROPOSTE DI LEGGE
IN MATERIA DI SALARIO MINIMO

Disegno di legge n. 310/2018 d'iniziativa dei senatori Laus e altri, comunicato alla presidenza il 3 maggio 2018, recante disposizioni per l'*"Istituzione del salario minimo orario"*

Proposta di legge n. 862/2018 d'iniziativa del deputato Pastorino, presentata il 3 luglio 2018, recante *"Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di collaborazioni organizzate dal committente, nonché disposizioni concernenti il lavoro digitale, il salario minimo orario e l'equo compenso per i lavoratori autonomi"*

Disegno di legge n. 658/2018 d'iniziativa dei senatori Catalfo e altri, comunicato alla presidenza il 12 luglio 2018, recante *"Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario"*

Proposta di legge n. 1542/2019 d'iniziativa del deputato Rizzetto, presentata il 28 gennaio 2019, recante disposizioni per l'*"Istituzione del salario minimo orario nazionale"*

Disegno di legge n. 1132/2019 d'iniziativa dei senatori Nannicini e altri, comunicato alla presidenza l'11 marzo 2019, recante *"Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale"*

Disegno di legge n. 1259/2019 d'iniziativa del senatore Laforgia, comunicato alla presidenza il 30 aprile 2019, recante disposizioni in materia di *"Salario minimo e validità erga omnes dei contratti collettivi nazionali di lavoro"*

Disegno di legge n. 2187/2021 d'iniziativa dei senatori Catalfo e altri, comunicato alla presidenza il 22 aprile 2021, recante *"Disposizioni in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva"*

Disegno di legge n. 2510/2022 d'iniziativa della senatrice Fattori, comunicato alla presidenza il 4 febbraio 2022, recante *"Norme per l'introduzione del salario minimo legale"*

Proposta di legge n. 141/2022 d'iniziativa dei deputati Fratoianni e Mari, presentata il 13 ottobre 2022, recante disposizioni per la *"Istituzione del salario minimo legale"*

Proposta di legge n. 210/2022 d'iniziativa dei deputati Serracchiani e altri, presentata il 13 ottobre 2022, recante *"Disposizioni in materia di determinazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato"*

Proposta di legge n. 216/2022 d'iniziativa del deputato Laus, presentata il 13 ottobre 2022, recante *"Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale"*

Proposta di legge n. 306/2022 d'iniziativa dei deputati Conte e altri, presentata il 13 ottobre 2022, recante *"Disposizioni in materia di salario minimo e di rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva"*

Proposta di legge n. 432/2022 d'iniziativa del deputato Orlando, presentata il 24 ottobre 2022, recante *"Disposizioni concernenti la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dei lavoratori"*

Proposta di legge n. 1275/2023 d'iniziativa dei Deputati Conte e altri, presentata il 4 luglio 2023 recante *"Disposizioni per l'istituzione del salario minimo"*.

CATERINA PAREO

IL GIUSTO COMPENSO NEL LAVORO ATTRAVERSO PIATTAFORME DIGITALI

SOMMARIO: 1. Il lavoro nelle piattaforme digitali nel contesto delle nuove povertà. – 2. La multiforme varietà delle prestazioni rese nel mercato del lavoro digitale. – 3. I criteri di determinazione del compenso adottati dalle piattaforme di *food delivery*. – 4. La via italiana alla definizione di un giusto compenso. – 4.1. Il problematico rinvio alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e il divieto di cottimo puro. – 5. Sulla necessità di plurime azioni di contrasto alla povertà del lavoro nelle piattaforme digitali.

1. *Il lavoro nelle piattaforme digitali nel contesto delle nuove povertà*

Il nuovo corso inaugurato dall'avvento delle piattaforme digitali viene spesso identificato con la denominazione di *economia dei lavoretti* (c.d. *gig economy*) o *economia a chiamata* (c.d. *on demand economy*) in virtù del massiccio ricorso a prestazioni di lavoro occasionali, temporanee e rivolte ad una pluralità di committenti che generalmente operano attraverso la rete internet, favorendo relazioni contrattuali sia a livello locale sia a livello globale.

Come confermano recenti studi, la discontinuità lavorativa generata dai modelli organizzativi utilizzati dalle piattaforme ha contribuito ad ampliare l'area delle nuove forme di povertà¹, innestandosi sulle vulnerabilità già presenti in un mercato del lavoro fortemente polarizzato fra lavoratori dotati di elevate competenze professionali (c.d. *high skilled*) e lavoratori

¹ Si consideri che il progetto di ricerca transfrontaliero “Working, Yet Poor” (“WorkYP”), finanziato dall’Unione Europea nell’ambito del programma di ricerca Horizon 2020, ha individuato la categoria dei *lavoratori a chiamata, occasionali e delle piattaforme* tra le quattro categorie di soggetti particolarmente vulnerabili e sottorappresentate e le cui condizioni impediscono il pieno godimento dei diritti e della cittadinanza (le altre sono: prestatori subordinati *standard* con bassa professionalità occupati in settori poveri; lavoratori autonomi “economicamente dipendenti”; prestatori occupati con contratti a termine, part-time involontari e contratti di somministrazione di lavoro).

poco qualificati (c.d. *unskilled*) maggiormente esposti al rischio di svolgere lavori precari e sottopagati.

L'intensificarsi del dibattito nella letteratura giuslavoristica intorno al tema della povertà e, in particolare, della *povertà nonostante il lavoro* è indicativo del bisogno di cercare risposte regolative idonee a soddisfare i bisogni della persona che lavora e della sua famiglia, secondo quanto stabilito dal precetto costituzionale espresso dall'art. 36 Cost.

L'attenzione al dilagante fenomeno della povertà ha indotto gli studiosi e le istituzioni a mettere a punto degli indicatori² che possono tener conto o della sola dimensione individuale, legata cioè esclusivamente alla retribuzione percepita dal lavoratore (di qui, la nozione di *lavoratore a basso salario*), oppure della dimensione familiare della persona che lavora e dei bisogni della famiglia (di qui, la nozione di *lavoratore povero*)³. Tra questi, si prenda in considerazione l'indice AROP (*At-Risk-of-Poverty*) utilizzato da Eurostat per individuare il rischio di povertà in cui incorre un lavoratore inserito in un contesto familiare⁴.

Indagini condotte a livello europeo dimostrano, dunque, come il problema della povertà non sia più solo direttamente connesso a periodi di disoccupazione o di inattività medio-lunghi, potendo sussistere anche in presenza di una attività lavorativa⁵.

In Italia, in particolare, il tasso di povertà lavorativa (più correttamente, *in work poverty*) sembra essere gradualmente cresciuto negli anni, attestandosi ad una soglia percentuale superiore rispetto alla media europea⁶.

Più nello specifico, va ricordato che un lavoratore è considerato *in-work*

² Sul punto si v. A. GUARISO, V. PAPA, *Lavoro povero e povertà lavorativa. Itinerario di ricerca in prospettiva giuslavoristica*, 6 aprile 2022, in www.labourlawcommunity.org

³ Sull'importanza della distinzione tra le due dimensioni, personale e familiare cfr. A. GUARISO, V. PAPA, *Lavoro povero e povertà lavorativa. Itinerario di ricerca in prospettiva giuslavoristica*, cit. che richiamano le considerazioni svolte sul punto da H. LOHMAN, *The concept and measurement of in-work poverty*, in H. LOHMAN, I. MARX (eds), *Handbook on In-Work Poverty*, Edward Elgar Publishing, 2018, p. 8 ss.

⁴ Sul punto L. RATTI, *La riduzione della povertà lavorativa nella direttiva sui salari minimi adeguati*, in A. LASSANDARI, E. VILLA, C. ZOLI (a cura di), *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, in *Var. temi dir. lav.*, Giappichelli, Torino, 2022, pag. 47 osserva che tale indicatore tiene conto anche i trasferimenti pubblici destinati al nucleo familiare in modo da «comporre il c.d. *household disposable income*».

⁵ EUROFOUND, *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. Invero del problema della povertà in Europa si discute già da un decennio: C. SARACENO, *Il lavoro non basta: La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, 2015.

⁶ EUROSTAT, *EU statistics on income and living conditions (EU-SILC)*, methodology – in-work poverty, 2022.

poor (IWP) in base ad una pluralità di fattori, oggettivi e soggettivi, connessi, rispettivamente, al tipo e alla durata del lavoro svolto, nonché alla condizione familiare. Infatti, un lavoratore povero è considerato tale «se dichiara di essere stato occupato per un certo numero di mesi (solitamente sette) nell'anno di riferimento e se vive in un nucleo familiare che gode di un reddito equivalente disponibile inferiore alla soglia di povertà stabilita, solitamente il 60% del reddito mediano nazionale»⁷.

L'indicatore citato comprende, dunque, sia una *dimensione individuale*, connessa al tipo di rapporto intercorrente tra committente e lavoratore, alle mansioni svolte, al salario percepito, alla stabilità dell'impiego, sia una *dimensione familiare* collegata, appunto, alla composizione del relativo nucleo.

Nonostante l'indubbia utilità dell'indicatore europeo nella prospettiva dell'elaborazione delle politiche sociali, occorre rilevare che ai fini dell'indagine qui proposta esso tende a presentare alcune criticità nella misura in cui non include i lavoratori con meno di sette mesi di lavoro durante l'anno di riferimento e, dunque, proprio quei lavoratori con rapporti discontinui, saltuari o di breve durata, compresi i lavoratori delle piattaforme digitali.

Come vedremo nel presente scritto, il problema della povertà nell'ambito della *platform economy* non è legato unicamente all'utilizzo di contratti atipici e all'instaurarsi di carriere particolarmente precarie, ma in molti casi anche ai compensi irrisori riconosciuti dalle piattaforme ai propri collaboratori, compensi spesso slegati dal tempo impiegato per lo svolgimento della prestazione e ancorati esclusivamente al risultato produttivo.

2. *La multiforme varietà delle prestazioni rese nel mercato del lavoro digitale*

Prima di entrare nel merito del tema che ci occupa è utile fornire alcune note di contesto, necessarie per inquadrare il fenomeno nella sua complessità.

Gli sforzi compiuti negli ultimi anni dalla letteratura scientifica hanno dimostrato l'esistenza di prestazioni lavorative svolte sul *web* o mediate da infrastrutture digitali che utilizzano la rete internet per mettere in contatto utenti che offrono lavoro con potenziali committenti⁸.

⁷ Sul punto cfr. *Relazione del Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia* del novembre 2021.

⁸ Tra i primi studi sul punto merita menzionare cfr. V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfwork, and Labor Protection in the "Gig*

Come noto, le piattaforme digitali vengono utilizzate per creare *ambienti virtuali* che possono essere resi accessibili a tutti oppure esclusivamente a utenti registrati, in base alle impostazioni dettate dal gestore o dal proprietario. Secondo alcuni studiosi, l'attività delle piattaforme può essere rappresentata utilizzando l'immagine dei mercati bilaterali o multilaterali, nei quali la piattaforma funge da intermediario fra due o più gruppi di agenti economici al fine di moderare i problemi di coordinamento tra la domanda e l'offerta di un determinato bene o servizio ⁹.

La realtà ci restituisce uno scenario particolarmente composito e in costante evoluzione, tanto da rendere molto difficile operare una classificazione esaustiva delle tipologie di piattaforme ad oggi esistenti. Si consideri, solo a titolo esemplificativo, che esistono piattaforme che forniscono servizi di consegna a domicilio, altre che invece si occupano della condivisione di materiale multimediale, altre ancora che offrono servizi di formazione in modalità *e-learning* o di comunicazione e condivisione di dati per fini professionali ¹⁰.

Con riguardo alle piattaforme sulle quali transitano prestazioni di lavoro il cerchio si restringe ¹¹, sebbene resti comunque piuttosto complesso map-

Economy”, in *Comparative Labor Law Journal*, 2016, pp. 471-504; J. PRASSL, *Humans as a service: the promise and perils of Work in the Gig Economy*, OUP Oxford, 2018; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, Bologna, 2019; A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Bari, 2020.

⁹ SMORTO, QUARTA, *Diritto privato dei mercati digitali*, Le Monnier Università, 2020, p. 117.

¹⁰ La progressiva diffusione di piattaforme *on line* ha indotto ad operare una serie di tentativi classificatori non sempre uniformi e talvolta anche molto contrastanti tra loro. Ad esempio, i primi studiosi in materia hanno operato una distinzione tra *piattaforme di capitale* – come *Ebay* o *Airbnb* – che mettono in contatto consumatori con soggetti che affittano o vendono beni secondo una logica *peer to peer* e *piattaforme di lavoro* – come *Uber* o *TaskRabbit* che fungono da intermediari tra clienti e prestatori di servizi che svolgono incarichi connotati anche da una certa complessità: così D. FARRELL, F. GREIG, *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big data on Income Volatility*, JPMorgan Chase Institute, 2016, p. 5. Optano invece per una diversa scelta classificatoria altri autori, i quali utilizzano la locuzione *Online Gig Economy* per indicare un sistema in cui si utilizzano *app online* per mettere in contatto clienti e prestatori di servizi che svolgono incarichi più o meno complessi – tra cui trasportare un passeggero da un posto ad un altro oppure consegnare cibo a domicilio – con l'esclusione di quelle piattaforme che agevolano lo scambio di beni e servizi impersonali: così S.D. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, The Hamilton Project, December 2015.

¹¹ Con riguardo alle piattaforme di lavoro, in particolare, uno studio pubblicato nel giugno 2015 dal McKinsey Global Institute ha individuato tre tipologie di *online talent platform* classificandole in base ai dati utilizzati e alla principale funzione svolta. Secondo tale studio la prima tipologia comprende le piattaforme che vengono utilizzate per cercare

pare e classificare in modo completo la variabile molteplicità di piattaforme presenti nel mercato digitale¹².

Un rilevante contributo alla ricerca è quello pervenuto dalle controversie giudiziarie riguardanti i servizi resi da alcune piattaforme digitali (in particolare quelle di *delivery*) che hanno imposto agli interpreti di leggere attraverso le lenti del *diritto del lavoro* rapporti contrattuali assimilabili *prima facie* a operazioni meramente commerciali svolte fra utenti delle piattaforme.

In particolare, le cronache concernenti i ciclo-fattorini utilizzati da note piattaforme di consegna di cibo a domicilio hanno permesso di gettare una luce sui bisogni di tutela di una categoria ben più ampia di lavoratori rappresentata da persone che svolgono prestazioni lavorative sul *web* o attraverso piattaforme per conto di privati che dettano unilateralmente e senza margini di trattativa condizioni economiche e normative spesso totalmente disallineate rispetto ai principi fondamentali che informano la materia lavoristica.

A ben vedere, la riflessione dottrinale e giurisprudenziale sulle piattaforme di trasporto di merci e persone non esaurisce i problemi posti dai nuovi lavori veicolati attraverso il *web*, anche a fronte della mutevole fisionomia delle piattaforme su cui transitano tali prestazioni.

Si pensi, ad esempio, ai numerosi nodi problematici concernenti le piattaforme create con l'obiettivo di mettere in contatto imprese o privati con professionisti particolarmente qualificati, come ad esempio, architetti, ingegneri, progettisti provenienti da tutto il mondo¹³ o, ancora, a quelle piattaforme inizialmente nate come *social network* e progressivamente divenute vere e proprie piazze virtuali utilizzate come veicolo per la pubblicizzazione

posti di lavoro tradizionali (tra le più comuni, *Linkedin* e *Indeed*). La seconda tipologia, invece, agevola le imprese a ricercare forza lavoro in base ad esigenze di natura contingente, dando luogo al modello della *gig economy* (tra le piattaforme più comuni: *Taskrabbit*, *Uber*, *Upwork*). La terza tipologia, infine, include le piattaforme che consentono di migliorare la selezione e la gestione delle risorse umane valutando le competenze dei candidati o personalizzando il percorso formativo dei lavoratori assunti (tra queste: *Good.co*, *Payscale*): così MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *A Labor Market That Works: Connecting Talent With Opportunity In The Digital Age*, 2015.

¹² Secondo la proposta ricostruttiva che si ritiene più condivisibile – che si fonda sul tipo di attività esternalizzata dal committente e gestita dalla piattaforma – è possibile distinguere fra tre principali tipologie di piattaforme: 1) piattaforme di *crowdwork* puro; 2) piattaforme che consentono l'esternalizzazione di attività richiedenti un livello di professionalità medio/elevato; 3) piattaforme che fungono da intermediari di prestazioni da svolgere *offline* (in tal senso A. DONINI, *Il lavoro attraverso piattaforme digitali*, cit., p. 17 ss.).

¹³ Tra queste piattaforme meritano indubbiamente una particolare menzione *Freelancers*, *Upwork*, *Peopleperhour*, *Guru*, *Toptal*, *WorkNHire* (attiva principalmente nel mercato indiano), *Zeerk* e molte altre ancora.

di prodotti e servizi¹⁴. In tutti questi casi, infatti, le piattaforme fungono da intermediari per prestazioni di natura intellettuale di cui davvero poco si conosce quanto a modalità di instaurazione dei rapporti e condizioni contrattuali applicate.

Nel contesto dei lavori svolti attraverso il *web* merita poi una particolare menzione lo sfuggente fenomeno del *crowdwork*¹⁵ che si realizza attraverso relazioni estemporanee fra utenti instaurate tramite una piattaforma¹⁶ e che è caratterizzato dal fatto che la prestazione lavorativa può essere svolta da remoto da una folla di lavoratori connessi da tutto il mondo¹⁷.

L'ultima frontiera del lavoro sul *web*, rappresentato dalle prestazioni rese nell'ambiente virtuale del c.d. *metaverso*, si colora poi di ulteriori profili di complessità¹⁸.

Un decisivo passo in avanti nel riconoscimento del ruolo assunto dalle piattaforme digitali nel mercato del lavoro è quello rappresentato dalla recente proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio che, nel perimetrare il proprio campo di applicazione, prova a fornire una definizione di piattaforma di lavoro digitale¹⁹.

¹⁴ Tra tutte si pensi a Facebook e/o a Instagram.

¹⁵ L. LAZZERONI, *Crowdwork*, in AA.VV., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 56-64.

¹⁶ Una delle principali piattaforme di *crowdwork* è rappresentata da *Amazon Mechanical Turk* che consente a potenziali committenti (denominati *Requester*) di ricercare forza lavoro a livello globale al fine di affidare a ciascun lavoratore un compito semplice e di breve durata (denominato *Human Intelligence Task*) che al momento solo un essere umano, in quanto dotato di capacità cognitive, ha la possibilità di svolgere (come, ad esempio, individuare una mela rossa in una cesta piena di frutta). I micro-lavori svolti dai collaboratori della piattaforma sono necessari per lo sviluppo e il perfezionamento di sistemi di *machine learning*. Gli stessi meccanismi sono utilizzati anche da altre piattaforme che si occupano di apprendimento automatico e intelligenza artificiale.

¹⁷ Così V. DE STEFANO, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, 5 maggio 2017, Ufficio ILO per l'Italia e San Marino, p. 5. Sul punto v. anche BERG, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series, 2016, No. 74 (Ginevra, ILO). Con riguardo al particolare caso di *Amazon Mechanical Turk* si v. L. IRANI, *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2017, Vol. 114, No. 1, pp. 225-234.

¹⁸ Sul punto cfr. V. DE STEFANO, A. ALOISI-N. COUNTOURIS, *The Metaverse is a labour issue*, 1st february 2022, in www.socialeurope.eu; A. DONINI-M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *Labour&Law Issues*, 2022, vol. 8, n. 2, pp. 1-25; M. BIASI, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in *Lav. dir. eur.*, 2023, 1.

¹⁹ Secondo la proposta di direttiva la piattaforma di lavoro digitale può essere sia una persona fisica sia una persona giuridica che fornisce un servizio commerciale almeno in parte a distanza con mezzi elettronici quali un sito *web* o un'applicazione mobile e su richiesta di

Ad ogni buon conto, il comune denominatore delle piattaforme appena descritte è quello di voler creare un mercato di lavoratori *freelance*, seguendo il motto “diventa capo di te stesso”.

Per le ragioni sommariamente esposte, il lavoro svolto nel mercato digitale non si presta ad essere ricondotto all'interno di una categoria giuridica unitaria e pone una serie di questioni che meritano adeguata attenzione da parte del decisore pubblico e delle parti sociali.

3. I criteri di determinazione del compenso adottati dalle piattaforme di food delivery

Una delle questioni meritevoli di interesse riguarda proprio il tema della determinazione dei compensi ad opera delle piattaforme digitali.

Infatti, come accennato all'inizio del presente scritto, il problema della povertà nell'ambito della *platform economy* dipende in larga parte dall'irrisorietà dei compensi corrisposti dalle piattaforme ai propri collaboratori.

Tale dato, in particolare, è riscontrabile nella casistica giurisprudenziale concernente i ciclo-fattorini del settore del *food delivery*, anche se le prime sentenze in materia, concentrate sul tema della qualificazione dei rapporti intercorsi tra *rider* e piattaforma, hanno spesso trascurato il profilo dell'esiguità dei compensi riconosciuti a tali lavoratori²⁰, limitandosi ad affermare che la scelta di optare per forme di corrispettivo tarate sul risultato produttivo fosse idonea ad escludere la natura subordinata del rapporto²¹.

Maggiore attenzione al profilo *lato sensu* retributivo è stata dedicata dalla giurisprudenza successiva che ha accertato la subordinazione dei ciclo-fattorini.

Ad esempio, nella sentenza resa nel novembre 2020 dal giudice del

un destinatario del servizio. L'elemento maggiormente qualificante è dato dalla sussistenza dell'organizzazione del lavoro svolto da persone fisiche si *online* sia in un determinato luogo.

²⁰ Dall'istruttoria svolta dal giudice del lavoro piemontese nel caso deciso da Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 4, con nota di V. FERRANTE, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, pp. 1196-1202; in *Arg. dir. lav.*, 2018, fasc. 1, p. 1220 e ss. con nota di M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, era emerso che il compenso ricevuto dai fattorini ammontava, inizialmente, a 5,60 euro lordi all'ora, salvo successivamente variare in base alle sole consegne effettuate.

²¹ In questo senso Trib. di Milano 10 settembre 2018, n. 1853 in Banca dati *De Jure*, in cui si sottolineava che il fattorino «non percepiva un corrispettivo mensile fisso e predeterminato, ma variabile, in funzione del numero e della tipologia di consegne effettuate mese per mese e dunque correlato non al tempo di messa a disposizione delle energie lavorative, bensì ai risultati conseguiti».

lavoro presso il Tribunale di Palermo si legge che «i rider percepiscono un compenso a cottimo predeterminato dalla piattaforma che varia da città a città, integrato su base chilometrica e da un forfait per i tempi di attesa, senza alcuna possibilità di negoziazione»²².

Ad altre pronunce va riconosciuto il merito di aver messo in luce il profilo dell'estrema variabilità del corrispettivo, legato all'applicazione unilaterale di penali (dunque, di trattenute dal compenso) per il mancato rispetto dei parametri di accettazione imposti dall'applicazione gestita dalla piattaforma²³.

Gli approdi più recenti dimostrano che l'adozione di sistemi di *ranking* reputazionale ha incoraggiato il ricorso a forme di compenso parametrize in base alle sole consegne effettuate, in luogo degli originari modelli retributivi fondati su un minimo orario integrato da una premialità per ogni consegna effettuata²⁴.

Il dato più inquietante emerso delle pronunce giurisprudenziali citate oltre che da alcune esperienze della contrattazione collettiva²⁵ riguarda il tentativo da parte delle piattaforme di perpetuare un modello di organizzazione del lavoro fondato su micro-prestazioni, al fine di legittimare l'utilizzo di criteri di determinazione del compenso elusivi o comunque non

²² Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 7283 in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, fasc. 4, II, p. 802 ss. con nota di P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, e V. NUZZO, *Sulla subordinazione dei rider: una innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*; in *Riv. giur. lav.*, 2021, 2, p. 241 ss. con nota di A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*. Nel caso di specie, precisa la sentenza: «I parametri di calcolo del compenso per la città di Palermo sono anch'essi standard (doc. 28) e, salvo quelli previsti in caso di promozioni, sono i seguenti:

- € 1,75 a consegna;
- € 0,45 per ogni kilometro considerando una distanza totale, calcolata in automatico e unilateralmente dal sistema che corrisponde alla somma dei due seguenti itinerari
 - A) Il tragitto più breve tra il punto in cui riceve l'ordine e il punto di ritiro;
 - B) Il tragitto più breve tra il punto di ritiro e il punto di consegna (doc. 29)
- € 0,05 per ogni minuto di attesa presso il punto di ritiro con una franchigia di 5 minuti, (per la città di Palermo oltre il 6 minuto (doc. 30 e cfr. infra doc. 28).
- nelle giornate di pioggia intensa, il ricorrente ha anche percepito in aggiunta al compenso così come sopra calcolato, il c.d. bonus pioggia pari ad € 1,20 su ogni consegna effettuata;
- Per gli ordini cd raggruppati sono previste altre tariffe».

²³ Trib. Torino 18 novembre 2021 disponibile in Banca dati *De Jure*.

²⁴ Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018 disponibile in Banca dati *De Jure*. Nel caso di specie è stato dimostrato che inizialmente veniva erogato un compenso orario di 7 euro in base alla disponibilità a cui si aggiungeva un euro per ogni consegna effettuata.

²⁵ Il riferimento è all'esperienza dell'accordo Runner Pizza ben descritto da A.A. SCELSI, *L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 2, p. 566.

adeguatamente remunerativi dei tempi di attesa e disponibilità al lavoro²⁶.

Il problema della irrisorietà dei compensi dovuti ai *riders* delle piattaforme di *food delivery* sembra, inoltre, essere esacerbato dal fatto che generalmente i fattorini operano secondo un regime orario ridotto, in virtù del tipo di servizio erogato dalla piattaforma, attivo esclusivamente o prevalentemente in alcune fasce orarie nel corso della giornata.

Non può, infine, considerarsi secondario l'impatto sul reddito complessivo esercitato dalle spese sostenute per lo svolgimento della prestazione, che nel caso dei ciclo-fattorini è rappresentato dalle spese per il carburante e per la manutenzione del mezzo utilizzato per effettuare le consegne.

4. *La via italiana alla definizione di un giusto compenso*

Il legislatore italiano ha cercato di governare il fenomeno del lavoro svolto attraverso piattaforme digitali già nel 2019 mediante una tecnica legislativa particolarmente articolata: da un lato, ha cercato di estendere le tutele proprie della subordinazione anche oltre la fattispecie delineata dall'art. 2094 c.c., dall'altro lato, invece, ha provato a individuare un nucleo minimo di tutele per i lavoratori autonomi delle piattaforme, inserendo il capo *V-bis* all'interno del d.lgs. n. 81/2015.

Infatti, la modifica dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 intervenuta nel 2019 ha consentito di includere sotto l'ombrello protettivo delle tutele stabilite per il lavoro subordinato tutte quelle collaborazioni «che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente» anche mediante piattaforme digitali.

Dunque, per le collaborazioni etero-organizzate la determinazione del corrispettivo segue la disciplina classica prevista per i rapporti di lavoro subordinato, salve le ipotesi in cui, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, intervengano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale contenenti discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, giustificate da particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Per i collaboratori delle piattaforme qualificati come genuinamente autonomi, invece, le disposizioni contenute nel capo *V-bis* citato stabiliscono livelli minimi di tutela e tracciano una cornice essenziale di principi comuni,

²⁶ Sul tema si v. già V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 1, I, p. 35 ss.

demandando alla contrattazione collettiva il compito di definire nel dettaglio la disciplina concretamente applicabile (sul punto v. *infra*, par 4.1.).

Sebbene lambisca i confini del tema oggetto del presente scritto, è utile ricordare come anche la disciplina delineata dagli articoli 1-17 legge n. 81/2017 preveda delle norme volte a tutelare la prestazione svolta dal lavoratore autonomo.

Si consideri, infatti, che l'art. 4 legge n. 81/2017 stabilisce che anche al lavoratore autonomo spettano i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto, salvo il caso in cui l'attività inventiva costituisca l'oggetto del contratto e sia a tale scopo compensata.

4.1. *Il problematico rinvio alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e il divieto di cottimo puro*

Come accennato in precedenza, la via italiana alla definizione di un giusto compenso anche nell'area del lavoro autonomo prestato attraverso piattaforme digitali di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore attribuisce un ruolo di primo piano alle parti sociali, secondo una tecnica legislativa piuttosto consolidata, ma non per questo priva di profili problematici.

Il primo comma dell'art. 47-*quater* d.lgs. n. 81/2015 demanda ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale il compito di definire criteri di determinazione del compenso complessivo, tenendo conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Tali contratti devono anche determinare, a norma del terzo e ultimo comma dell'art. 47-*quater* cit., una indennità integrativa non inferiore al dieci per cento per il lavoro notturno e festivo o svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

Nel caso in cui manchino tali contratti il secondo comma dell'art. 47-*quater* cit. stabilisce un divieto di cottimo puro, grazie al quale i lavoratori non possono essere retribuiti solo in base alle consegne effettuate: ad essi, infatti, deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

I rinvii alla contrattazione collettiva operati dagli articoli 47-*quater* e 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015 destano però alcuni dubbi di natura applicativa e interpretativa.

Innanzitutto, si pone il problema di individuare in concreto i sindacati comparativamente più rappresentativi.

Sul punto è stato sottolineato che l'espressione utilizzata dal legislatore «è difficile da 'calare' nell'ambito dell'autonomia, dove le forme di rappresentanza collettiva non hanno ancora una struttura organizzativa paragonabile a quella del lavoro subordinato»²⁷.

Secondo tale prospettiva, il ricorso a una simile espressione sembra quasi voler forzare sul piano normativo un processo sociale ancora incompiuto²⁸, con il rischio di affidare ai sindacati confederali e alle associazioni datoriali tradizionali il monopolio della contrattazione collettiva, in pregiudizio delle nascenti organizzazioni²⁹.

Le vicende processuali riguardanti l'accordo collettivo stipulato da AssoDelivery e UGL-Rider il 20 settembre 2020 hanno alimentato i dubbi prospettati in dottrina proprio alla luce dell'accertata insussistenza dei requisiti richiesti dalla legge per la sottoscrizione di accordi derogatori *ex art. 47-quater*, comma 1, d.lgs. n. 81/2015³⁰.

Infatti, seppure con diverse argomentazioni, la carenza di valido potere negoziale – necessario per poter produrre l'effetto derogatorio voluto dal combinato disposto degli articoli 2, comma 2, lett. a), e 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015 – è stata accertata da una pluralità di pronunce che hanno finito di fatto per inibire l'applicazione del contratto AssoDelivery³¹.

Merita, inoltre, ricordare che l'«artificiosità» del processo che ha portato alla sottoscrizione di tale accordo³² è stata oggetto dell'attenzione dell'Ufficio legislativo del ministero del Lavoro, che nel settembre del 2020 ha indirizzato ad AssoDelivery una famosa nota con la quale sottolineava

²⁷ E. VILLA, «Gli amori difficili»: contrattazione collettiva e lavoro autonomo, in A. LASSANDARI, E. VILLA, C. ZOLI (a cura di), *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, in *Var. temi dir. lav.*, Giappichelli, Torino, p. 108.

²⁸ F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. dir.*, 1999, p. 561.

²⁹ O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Pol. soc.*, 2021, 1, p. 61.

³⁰ Sin dal primo momento dubitava della genuinità dell'accordo F. MARTELLONI, *Ccnl Assodelivery-Ugl: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in <https://www.questionegiustizia.it>, 22 ottobre 2020; *Contra*: P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero «pirata»?», in <https://lavoce.info>*, 21 settembre 2020, il quale sottolineava che «per i rider, oggi, c'è solo questo contratto stipulato il 16 settembre. E non è poco, visto che l'alternativa è il nulla».

³¹ Sul punto cfr. Trib. Firenze 24 novembre 2021 in *Riv. giur. lav.*, 2022, n. 2, II, con nota di C. PAREO, *L'attualità dell'art. 28 St. Lav. nell'era delle piattaforme digitali*; Trib. Bologna 30 giugno 2021, decr., in *Riv. giur. lav.*, 2021, n. 4, II, 485 ss., con nota di F. MARTELLONI, *Art. 28 St. lav. e rito antidiscriminatorio: il sindacato chiama le piattaforme di food delivery a rispondere della discriminazione per motivi sindacali*.

³² Sinteticamente ma efficacemente ricostruita da F. MARTELLONI, *Ccnl Assodelivery-Ugl: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, cit.

proprio la mancanza del requisito della «maggiore rappresentatività comparata» delle organizzazioni stipulanti, richiesto dall'art. 47-*quater*, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, ai fini del legittimo esercizio del potere negoziale di regolazione delle modalità di determinazione del compenso dei lavoratori autonomi delle piattaforme³³. Non è un caso, peraltro, se a destare maggiore allarme siano stati proprio i contenuti dell'accordo e in particolare le disposizioni in materia di compenso (artt. 10 e 11) che derogavano al criterio legale, commisurando il corrispettivo alle sole consegne effettuate, senza garanzia di un compenso orario minimo.

Il secondo problema posto dai rinvii citati, invece, riguarda il possibile conflitto con la disciplina *antitrust* di matrice euro-unitaria alla luce dell'ampia nozione di impresa adottata a livello europeo e comprensiva di una larga fetta di lavoratori autonomi.

È stato osservato, infatti, che i contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori autonomi potrebbero rientrare fra le intese restrittive della concorrenza vietate dall'art. 101 TFUE, in quanto considerate accordi tra imprese o tra associazioni di imprese, ingenerando un possibile contrasto fra diritto interno e diritto euro-unitario della concorrenza³⁴.

Il problema può tuttavia considerarsi in parte sdrammatizzato dall'adozione delle linee guida della Commissione Europea che ridefiniscono il campo di applicazione del diritto della concorrenza e dedicano una speciale attenzione proprio allo sviluppo della contrattazione collettiva nell'ambito del lavoro autonomo³⁵.

Secondo il documento della Commissione Europea devono considerarsi esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE gli accordi stipulati nell'interesse di quei lavoratori autonomi senza dipendenti che siano com-

³³ Interessante sul punto constatare come la nota ministeriale del 17 settembre 2020 abbia precisato che il possesso del criterio della maggiore rappresentatività storica della organizzazione stipulante non sarebbe comunque sufficiente, in quanto rileverebbe il diverso e ulteriore requisito selettivo costituito dal parametro comparativo su base nazionale, sul presupposto per cui «il requisito della maggiore rappresentatività comparata presuppone un raffronto appunto di natura comparativa, specifico e concreto e di tipo eminentemente quantitativo, nell'ambito – che è qui il livello generale nazionale – considerato dalla legge».

³⁴ Contrasto che secondo E. VILLA, «*Gli amori difficili*»: *contrattazione collettiva e lavoro autonomo*, cit., p. 122 dovrebbe «essere risolto alla luce del primato del secondo sul primo, sempre che la contrattazione collettiva non sia da considerare un diritto costituzionale fondamentale che può quindi rappresentare un controlimite al primato del diritto eurounitario».

³⁵ EUROPEAN COMMISSION, *Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*, Brussels, 29.9.2022, C(2022) 6846 final.

parabili ai lavoratori subordinati, ad esempio, nel caso in cui prestano la propria attività in regime di mono-committenza esclusiva o prevalente oppure se svolgono prestazioni assimilabili a quelle svolte nello stesso contesto da lavoratori subordinati o, ancora, se svolgono la prestazione per conto o attraverso piattaforme digitali. Inoltre, il regime delineato dal diritto della concorrenza non si applicherebbe neppure agli accordi stipulati nell'interesse di quei lavoratori autonomi senza dipendenti che si trovino in una condizione di dipendenza economica.

5. *Sulla necessità di plurime azioni di contrasto alla povertà del lavoro nelle piattaforme digitali*

Affrontare il problema della povertà nell'ambito della *platform economy* rappresenta una sfida davvero complessa che richiede l'adozione di misure combinate che possano consentire al lavoratore impiegato con contratti atipici di poter godere di un compenso adeguato e di fruire di misure di sostegno al reddito per far fronte anche ai periodi di discontinuità lavorativa.

Come è stato più volte ribadito, infatti, i lavoratori delle piattaforme risultano particolarmente penalizzati dall'instabilità della propria carriera lavorativa, instabilità che è spesso direttamente connessa all'adozione di modelli organizzativi connotati dalla parcellizzazione del lavoro in micro-prestazioni.

Occorre indubbiamente agire sul versante retributivo nella prospettiva indicata dalla direttiva Europea 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea, avendo ben chiaro però che non si tratta solo di superare il problema dei modelli retributivi fondati esclusivamente sul risultato produttivo, ma che bisogna confrontarsi anche con il tema della tutela economica delle opere dell'ingegno nel lavoro creativo³⁶.

Più in generale, per superare il problema della povertà non ci si può limitare ad adottare azioni redistributive *una tantum*, ma occorre mettere in campo azioni di contrasto all'esclusione sociale dei lavoratori delle piattaforme, riconoscendo tutele previdenziali *ad hoc* che guardino proprio al dato della forte volatilità e discontinuità dei rapporti che intercorrono con le piattaforme.

La sfida più importante dei prossimi anni sarà quella di individuare strumenti giuridici idonei a conferire piena cittadinanza, garantendo pari dignità sociale e una effettiva partecipazione alla vita economica e sociale del paese, a tutti quei lavoratori sempre più drammaticamente nascosti nel cono d'ombra dell'*invisibilità digitale*.

³⁶ Sul tema v. già A. ROTA, *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, in *Labour&Law Issues*, 2021, vol. VII, n. 2, p. 3 ss.