

## **Il *leading role* della giurisprudenza comparata in materia di discriminazioni algoritmiche subite dai lavoratori della *gig economy***

di *Elena Falletti*

*Ricercatrice in diritto privato comparato presso LIUC - Università Carlo Cattaneo*

L'utilizzo di algoritmi decisionali nell'organizzazione del lavoro relativo alle piattaforme di intermediazione lavorativa presenta non pochi rischi di discriminazione ai danni dei lavoratori. In Europa, la giurisprudenza anticipa le prese di posizione dei Legislatori nazionali, in attesa di una regolamentazione da parte dell'Unione del ricorso all'Intelligenza Artificiale anche in questo campo.

**Sommario:** Introduzione. 2. Il ruolo delle decisioni algoritmiche automatizzate nella gestione del rapporto di lavoro. 3. Un aspetto (ancora) poco considerato: la centralità della piattaforma. 4. L'approccio conservatore della Supreme Court of the United Kingdom. 5. Il dibattito francese sullo status del lavoratore e la protezione dei suoi dati. 6. Le divergenze italiane tra giurisprudenza di legittimità e merito 7. Le radici giurisprudenziali della "*Ley Rider*" spagnola. 8. Sommarie riflessioni conclusive 9. Bibliografia

### **1. Introduzione**

Lo scopo di questo contributo è di indagare il ruolo degli algoritmi decisori utilizzati nell'organizzazione del lavoro relativo alle piattaforme di intermediazione lavorativa, in particolare l'evoluzione che l'analisi di questo tema ha conosciuto nella giurisprudenza comparata, considerando che il formante legislativo non si è ancora espresso in modo organico su tali questioni.

Quando si palesò l'utilizzo delle piattaforme di intermediazione di servizi, soprattutto nel trasporto, nella distribuzione di pasti e nella condivisione di abitazioni, queste si proposero come un modello innovativo di business, noto come *sharing economy* dove un privato metteva a disposizione il proprio mezzo, servizio o abitazione a vantaggio di chi ne volesse fruire attraverso la prenotazione effettuata su una piattaforma telematica. Tuttavia, fu presto chiaro che riferirsi a tali attività economiche come di "economia della condivisione" potesse essere illusorio o addirittura fuorviante.

La disillusione si concretizzò con una nuova denominazione del fenomeno: la "*sharing economy* smise i panni della condivisione e indossò quelli della *gig economy* (espressione preferibile e che si riferisce all'economia dei "lavoretti" o del lavoro "on demand"), aderendo maggiormente alla realtà effettiva. Questa si raffigura ponendo da un lato le piattaforme digitali, quali Uber, Lyft, Deliveroo, Glovo e così via, le quali sono accomunate dal fatto di impiegare delle forme di lavoro "*che si innestano esclusivamente sulle strutture comunicative messe a disposizione dalla rete Internet*"<sup>1</sup>, come le app scaricabili sugli smartphone dei lavoratori. Dall'altro lato si appropria un fenomeno eterogeneo e molto complesso, dove generalmente l'attenzione giuridica si focalizza sulla giusta rivendicazione di tutela da parte dei lavoratori<sup>2</sup>, tuttavia con minore, ma crescente, interesse alla possibilità di discriminazione compiuta con il sistema di "*ranking*" organizzato per mezzo delle piattaforme, ma il cui esercizio è lasciato nelle mani degli utenti.

Tale *ranking* è predisposto da un algoritmo debitamente programmato definito "*Automated Decision Making* (ADM)", attraverso il quale un sistema informatico può produrre una decisione rilevante per i soggetti coinvolti senza l'ausilio dell'intervento umano, basandosi esclusivamente

<sup>1</sup>A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, *Labour&Law Issues*, vol. 1 n. 1, 2015, p. 1 ss.

<sup>2</sup>E. Gramano, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, in *Argomenti Dir. Lav.*, 2018, 3, p. 730 ss.;

sulla valutazione algoritmica dei dati personali dei soggetti/utenti profilati<sup>3</sup>. I risultati di tali valutazioni automatizzate sono forieri di conseguenze deleterie per i lavoratori, soprattutto dal punto di vista della prosecuzione e della qualità del rapporto di lavoro con la piattaforma.

La rappresentazione descritta va in scena su scala sovranazionale, dato che gli operatori della *gig economy* sono *global player*, con sede legale allocata negli Stati Uniti, ove vengono create nuovi modelli di business da diffondere presso le società collegate operanti sui diversi mercati stranieri, i quali non hanno regolamentazioni della materia adatte a bilanciare i rapporti di forza, e gli interessi, tra parti forti e parti deboli di queste nuove fattispecie. Siffatti trapianti, prima di modelli di business e poi giuridici, sono accaduti spesso, ma ciò che caratterizza quest'ultima generazione riguarda il rapporto con la tecnologia e la sua velocità con la faticosa lentezza nella predisposizione di una disciplina giuridica adeguata.

Quale prima evidente criticità si osserva che il modello di organizzazione del lavoro proposto dalle piattaforme è caratterizzato dalla vaghezza poiché il potere direttivo del rapporto di lavoro e della gestione aziendale apparentemente sembra essere delegato agli stessi algoritmi<sup>4</sup>. Sul punto è presente un elemento di grande interesse, ma non ancora sufficientemente preso in considerazione dai regolatori, ovvero l'autonomia decisionale degli algoritmi utilizzati dalla piattaforma stessa. In Italia la dottrina ha sostenuto che la responsabilità giuridica delle istruzioni impartite “*sia pure meccanicamente, resta in capo alla piattaforma*”<sup>5</sup>: non solamente perché la piattaforma detiene la proprietà intellettuale dell'algoritmo, che svolge l'attività un tempo eseguita da personale con mansioni organizzative, “*ma soprattutto perché la piattaforma reagisce con scelte economiche, foriere di precisi effetti giuridici, a ciò che avviene a seguito degli input dell'algoritmo (in particolare alla luce della qualità delle prestazioni svolte dai lavoratori)*”.

La vaghezza del potere direttivo della piattaforma è conseguenza della spersonalizzazione dell'esercizio effettivo di tale potere. La piattaforma svolge un ruolo caratterizzato dalla formalizzazione e rigidità delle mansioni lavorative organizzate dagli algoritmi e non più da un essere umano<sup>6</sup>. Di contro, i lavoratori hanno scarso margine di autonomia, secondo il modello taylorista<sup>7</sup>. Siffatto controllo informativo e disciplinare sottopone i lavoratori a continue misurazioni e analisi statistiche delle prestazioni lavorative individuali. I lavoratori che risultano essere “non performanti” affrontano pressioni e sanzioni disciplinari spesso sulla base di parametri non trasparenti<sup>8</sup>, in quanto collegati proprio all'utilizzo di algoritmi.

Sotto il profilo giuridico, l'algoritmo elabora automaticamente una decisione dietro specifiche linee guida; tuttavia nel caso della gig-economy sembra opportuno evidenziare che è il titolare della piattaforma ad essere responsabile delle direttive impartite dall'algoritmo implementato nella piattaforma medesima, in quanto l'algoritmo è soltanto l'elaboratore delle direttive impartite dal gestore della piattaforma (datore di lavoro) al lavoratore (*crowdworker, rider, driver*) rappresentando una modalità di esercizio del potere direttivo<sup>9</sup>.

Una parte della dottrina sostiene ancora che le piattaforme digitali rappresentino l'infrastruttura che svolge un ruolo essenziale per la summenzionata “*sharing economy*” poiché mettono in contatto due gruppi interdipendenti di soggetti (prestatori e utenti) creando un mercato a tempo per l'uso temporaneo di beni e servizi forniti da privati. La piattaforma si limiterebbe, quindi, a svolgere un ruolo neutro, cioè fornendo servizi essenziali per la conclusione dell'accordo, il sistema di

<sup>3</sup>A. Pajno, M. Bassini, G. De Gregorio, M. Macchia, F. P. Patti, O. Pollicino, S. Quattrocchio, D. Simeoli, P. Sirena, *AI: profili giuridici. Intelligenza Artificiale: criticità emergenti e sfide per il giurista*, *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto*, n. 3/2019, p. 217 ss.

<sup>4</sup>E. Finn, *Che cosa vogliono gli algoritmi. L'immaginazione nell'era dei computer*, (*What algorithms want: Imagination in the age of computing*, Massachusetts Institute of Technology), trad. it., D. A. Gewurtz, Einaudi, Torino, 2017, 131 ss.;

<sup>5</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

<sup>6</sup>P. Loi, *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, p. 261 ss.;

<sup>7</sup>A. J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth, *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, in *Work, Employment and Society*, 2018, p. 6 ss.;

<sup>8</sup>A. J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth, *Good Gig, Bad Gig*, cit.

<sup>9</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

pagamento, la valutazione del servizio e i sistemi di comunicazione<sup>10</sup>. Siffatta, confusa, visione del ruolo delle piattaforme illustra perché sia così facile cadere nell'illusione di un rapporto paritario e collaborativo tra piattaforme, utenti e "prestatori" dei servizi.

Se da un lato gli utenti dei servizi delle piattaforme sembrerebbero potersi reputare maggiormente avvantaggiati dall'entrata sul mercato delle medesime, soprattutto in considerazione della libertà di scelta; dall'altro lato vi è una serie di svantaggi i quali, sotto un profilo giuridico, non possono essere ignorati, alla luce dei principi di equità, non discriminazione e tutela della dignità e della libertà di chi è coinvolto nella prestazione di tali servizi.

A questo proposito, va osservato che la dottrina, tanto internazionale quanto nazionale, si è concentrata sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, in quanto emerge il fatto che il rischio della prestazione lavorativa nel modello originale è in capo non alla piattaforma (o al suo titolare) ma al lavoratore.

Tuttavia il punto centrale, a mio avviso non sufficientemente focalizzato da dottrina e giurisprudenza, riguarda l'organizzazione automatizzata della gestione dei rapporti tra lavoratori e piattaforma, piattaforma e utenti e tra utenti e lavoratori stessi.

Si tratta di una spersonalizzazione dei rapporti effettuata attraverso la tecnologia, che si sostituisce al datore di lavoro nella organizzazione del servizio che a lui fa capo sotto tutti gli aspetti datoriali, gestionali, manageriali e di rapporti con la clientela. Il problema della "disintegrazione" del lavoro e dei rapporti di lavoro non è sconosciuto al dibattito giuridico, ma ha aggiunto un elemento innovativo rispetto al passato, ovvero una apparenza perfettamente confezionata dal marketing che contribuisce a rendere "cool", "fashion" o "environmental friendly" una situazione che invece può diventare surreale o addirittura paradossale (come quando, per esempio, si vede un *rider* per strada impegnato ad affannarsi sui pedali della sua bicicletta in condizioni di maltempo, anche sotto la neve, per la consegna del pasto al *customer*).

Tali riflessioni consentono di ponderare sulla natura di tali piattaforme e su quale sia il rapporto tra esse, privacy e sviluppo tecnologico alla luce della giurisprudenza comparata, oggetto di questo contributo.

## 2. Il ruolo delle decisioni algoritmiche automatizzate nella gestione del lavoro

La giurisprudenza nazionale e comparata si è concentrata sporadicamente sul ruolo della tecnologia, ma ha cercato di analizzare principalmente il ruolo del lavoratore (soprattutto negli Stati Uniti) relativamente al rispetto delle regole del mercato e della concorrenza (specie in Europa).

Anche se i modelli sono assai diversificati ed eterogenei tra loro<sup>11</sup>, è possibile trarre alcuni elementi comuni tra le piattaforme che interagiscono sulla scena della *gig economy*. Tale scena si popola di tre ruoli interpretati da soggetti differenti:

- il cliente (*user*) che chiede alla piattaforma l'erogazione di un servizio;
- il lavoratore (definibile in molti modi, tutti espressi con anglicismi importati dall'esperienza statunitense: *provider*, *rider*, *driver*, *crowdworker*) che si mette a disposizione per svolgere tale servizio;
- la piattaforma (*platform*), la quale, apparentemente, mette in comunicazione tra loro *user* e *crowdworker* affinché "domanda e offerta del servizio si incontrino nel modo più efficiente e rapido possibile"<sup>12</sup>.

Il funzionamento della piattaforma è dovuto a due meccanismi coordinati tra loro: da un lato essa si rivolge a un pubblico molto ampio di potenziali clienti/utenti mediante la connessione Internet (con smartphone, tablet, app, siti web) consentendo un accesso molto facile a servizi che possono essere

<sup>10</sup>M. Turci, *Sulla natura dei servizi offerti dalle piattaforme digitali: il caso Uber*, in *Nuova Giur. Civ.*, 2018, 7-8, p. 1085 ss.

<sup>11</sup>V. De Stefano, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2016, p. 471 ss.;

<sup>12</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

considerati “*lavoretti di poca responsabilità*”, come trasporti automobilistici, consegne di oggetti o di pasti, lavori domestici, e affitto di appartamenti. Dall’altro lato la piattaforma (giuridicamente per essa i suoi gestori) stipula un regolamento contrattuale unilaterale<sup>13</sup>, secondo cui vengono regolati i rapporti di collaborazione, qualificati come lavoro autonomo, anche se in alcuni Paesi la giurisprudenza (nel Regno Unito) e il legislatore (in Spagna) hanno riconosciuto a operatori lo *status* di lavoratori subordinati.

In altri termini, la piattaforma realizzerebbe una intermediazione tra domanda e offerta di servizi (cioè di lavoro) attraverso l’utilizzo di tecnologie che consentono di collegare *user* e *crowdworker* nel più breve tempo possibile. Sulla base di ciò le piattaforme qualificano il loro operato come “agenzie digitali”, nel tentativo di negare “lo status di lavoratore subordinato” a chi collabora con esse<sup>14</sup>.

Tuttavia, ci sono elementi caratterizzanti tutte le piattaforme, i quali dimostrano che il ruolo delle piattaforme quali fornitrici di uno spazio per lo scambio di servizi non è neutro. Infatti, il sistema delle piattaforme si basa su un meccanismo di valutazione (*rating*) attraverso il quale il cliente esprime un punteggio sul servizio ricevuto accompagnandolo con i suoi commenti in proposito<sup>15</sup>. Il vantaggio in termini di marketing e promozione “*social*” di tale sistema di *rating* è evidente, perché consente all’utente di diventare direttamente il supervisore del lavoratore, liberando i gestori della piattaforma dell’onere del controllo. La pervasività della supervisione è così forte che gli utenti possono anche utilizzarla come “*strumento di contrattazione*”<sup>16</sup>, rendendo la posizione del *crowdworker* assai debole, come se costui si trovasse in un “*periodo di prova permanente*”<sup>17</sup>.

Sono molti gli aspetti dello svolgimento del servizio che possono essere oggetto delle doglianze dell’utente: dal costo della prestazione, al presunto inesatto inadempimento, dalla gentilezza ovvero cortesia del provider: qualsiasi circostanza avvenga durante l’espletamento del servizio può essere oggetto di *rating* negativo, senza che il *crowdworker* possa interagire, in quanto la suddetta doglianza viene assorbita direttamente dalla piattaforma, creando una reputazione del lavoratore che può essere “spesa” in modo positivo nella diversificazione degli incarichi all’interno della compagnia stessa<sup>18</sup>, ma anche in modalità negativa. Infatti, siffatto sistema consente la quasi completa deresponsabilizzazione del gestore della piattaforma in merito ad eventuali provvedimenti disciplinari, di sanzioni inerenti alla diminuzione del compenso di spettanza del *crowdworker*<sup>19</sup>, ovvero addirittura al suo licenziamento<sup>20</sup>, in quanto quest’ultimo può avvenire attraverso la semplice disabilitazione dell’app da remoto dallo smartphone del *crowdworker*, impedendo nei fatti a costui sia di continuare a fornire il servizio, sia di opporsi al provvedimento disciplinare/licenziamento.

Alla luce di ciò è possibile affermare che la piattaforma non è, né può essere, neutra nel rapporto tra *crowdworker* e *user*, perché attraverso le opinioni, non espresse in contraddittorio, di quest’ultimo, essa può licenziare il primo.

Alla luce di quanto detto, la questione fondamentale che distingue questa fattispecie da quelle analoghe inerenti i rapporti di prestazione di servizi viene formulata con la domanda: chi sopporta le conseguenze dell’inadempimento ovvero dell’inesatto adempimento della prestazione? La piattaforma non mette in contatto domanda e offerta di un certo servizio, “*ma offre direttamente il servizio per il tramite di lavoratori*”<sup>21</sup>.

Sotto un profilo economico, prima che giuridico, il coinvolgimento delle piattaforme digitali rende lo schema dei rapporti tra le parti (piattaforma, utenti, *crowdworker*) bilaterale, e non trilaterale,

<sup>13</sup>J. Prassl, M. Risak, Uber, *Taskrabbit & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comp. Lab. Law. & Pol. Journ.*, 2016, p. 619 ss.

<sup>14</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

<sup>15</sup>G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell’utenza?* In *Labour and Law Issues*, 3, 2017, p. 4.

<sup>16</sup>A. Kirven, *Whose Gig Is It Anyway? Technological Change, Workplace Control And Supervision, And Workers' Rights In The Gig Economy*, in *89 U. Colo. L. Rev.* 249, (2018), p. 265 ss;

<sup>17</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

<sup>18</sup>G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy*, cit.

<sup>19</sup>A. Kirven, *op. cit.*

<sup>20</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

<sup>21</sup>E. Gramano, *Riflessioni*, cit.

poiché i soggetti coinvolti nel rapporto sono due: la piattaforma, che rappresenta l'impresa e si avvale di lavoratori propri, anche se li considera autonomi (i *crowdworker*) al fine di fornire un servizio e gli utenti, che fruiscono di tale servizio.

In questo preciso punto interviene l'aspetto innovativo "social" della tecnologia, nel senso che (a differenza dell'impresa tradizionale) la piattaforma mette a disposizione, cioè "vende" il servizio, il quale coincide con l'attività svolta dai lavoratori. Agli occhi del pubblico Uber vende un servizio di trasporto, Deliveroo e Glovo le consegne dei pasti, ma in realtà non vi è differenza tra l'attività svolta del lavoratore e il servizio reso dalla piattaforma. Nell'impresa tradizionale i ruoli erano assai più distinti poiché l'imprenditore organizzava effettivamente attività svolte da altri: acquisti, vendite, trasformazione delle materie prime erano rami d'azienda con competenze specifiche volte tutte alla creazione del prodotto finale da proporre al mercato, mentre l'attività organizzativa della piattaforma è ridotta e tutta delegata alla tecnica<sup>22</sup>.

In questo contesto interviene la Corte di Giustizia dell'Unione Europea con una decisione che indirizza in modo deciso il dibattito giuridico sul tema, orientandolo verso una soluzione poco pionieristica, cioè nel bilanciamento si orienta verso l'interpretazione lavoristica piuttosto che quella tecnologica di tale fattispecie<sup>23</sup>, non considerando appieno gli aspetti innovativi.

### 3. Un aspetto (ancora) poco considerato: la centralità della piattaforma

La Corte di Giustizia stabilisce che il trasporto di passeggeri effettuato da conducenti non professionisti che utilizzino un proprio veicolo, ma siano organizzati attraverso strumenti informatici messi a disposizione da Uber siano riconducibili a una fattispecie complessa<sup>24</sup>, il cui elemento principale "è un servizio di trasporto e, di conseguenza, rispondente non alla qualificazione di «servizio della società dell'informazione», ai sensi dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 98/34, cui rinvia l'articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31, ma di «servizio nel settore dei trasporti», ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera d), della direttiva 2006/123"<sup>25</sup>.

Tale qualificazione è avvalorata dalla giurisprudenza della stessa Corte, secondo cui la nozione di «servizio nel settore dei trasporti» ricomprende non soltanto i servizi di trasporto considerati come tali, ma altresì ogni servizio intrinsecamente connesso a un atto fisico di trasferimento di persone o di beni da un luogo a un altro tramite un mezzo di trasporto<sup>26</sup>.

L'approccio risponde al tentativo di fuga dal diritto del lavoro da parte degli operatori su piattaforme telematiche<sup>27</sup>, ma allo stesso tempo rappresenta una visione di retroguardia su questo tipo di servizi, perché li considera neutrali<sup>28</sup>; tuttavia siffatte applicazioni non possono più essere reputate tali dato

<sup>22</sup>G. Basini, *Innovazione disruptive e limiti dell'azione di concorrenza sleale per violazione di norme pubblicistiche, dopo il caso Uber - I parte*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 2018, 3, 1028 ss.;

<sup>23</sup>M. Turci, *Sulla natura dei servizi offerti dalle piattaforme digitali*, cit.

<sup>24</sup>F. D'Addio, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo - Incertezze sul nuovo diritto del lavoro: il caso dei riders di Foodora*, in *Giur. It.*, 2019, 7, 1589, n. 54.

<sup>25</sup>Corte di Giustizia dell'Unione Europea 24 dicembre 2017, C-434/15, par. 38. Sul punto si veda il par. 39: A tal riguardo, dalle informazioni di cui dispone la Corte emerge che il servizio d'intermediazione della Uber si basa sulla selezione di conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo ai quali tale società fornisce un'applicazione senza la quale, da un lato, tali conducenti non sarebbero indotti a fornire servizi di trasporto e, dall'altro, le persone che intendono effettuare uno spostamento nell'area urbana non ricorrerebbero ai servizi di tali conducenti. Inoltre, la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. In relazione a tale ultimo punto, emerge segnatamente che la Uber fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che tale società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente non professionista del veicolo e che essa esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione. In dottrina, R. Moro Visconti, *Danno antitrust e piattaforme digitali*, in *Dir. Industriale*, 2021, 1, p. 5.

<sup>26</sup>Corte di Giustizia, 15 ottobre 2015, Grupo Itevelesa e a., C-168/14, EU:C:2015:685, punti 45 e 46, nonché parere 2/15 (Accordo di libero scambio con Singapore), del 16 maggio 2017, EU:C:2017:376, punto 61].

<sup>27</sup>V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, 3, p. 729 ss.

<sup>28</sup>M. De Luca, *I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche*, in *Lavoro nella Giur.*, 2018, 12, p. 1109 ss.

l'utilizzo di strumenti quali le reti neurali artificiali e le *black box*. Questa decisione ha mutato il piano del discorso facendolo rientrare nei binari più tradizionali della qualificazione del rapporto di lavoro, sottraendo quindi attenzione agli aspetti connessi al trattamento dei dati e quindi alla profilazione e relativo rischio di discriminazione dei *crowdworker*.

Si può notare come questa circostanza rafforzi, ma al contempo indebolisca, la posizione dei *crowdworker*, poiché se dà loro una sorta di stabilità della posizione lavorativa, dall'altro istituzionalizza la loro profilazione e sembra rimanere inerte sulla possibile discriminazione effettuata dagli ADM utilizzati nelle piattaforme.

Con questa decisione la Corte di Giustizia riconduce Uber nell'alveo dei servizi di trasporto e non in quelli della società di informazione. Dal punto di vista del trattamento automatizzato massivo dei dati, la valutazione della Corte è, se non erronea, non ha sufficientemente appropriata per le seguenti argomentazioni:

- a) senza l'intervento delle piattaforme informatizzate il servizio così organizzato non esisterebbe, considerato che ottiene dei risultati che "analogicamente" non sono nemmeno immaginabile. In questo spazio dovrebbe essere erogata una tutela giuridica appropriata a favore delle parti deboli coinvolte nella organizzazione e gestione del servizio, siano essi driver o "ciclofattorini".
- b) Il trattamento automatizzato dei dati attraverso app, reti neurali e piattaforme è condiviso da altri prestatori di servizi, come per esempio gli operatori del c.d. "*food delivery*" e pertanto non è ammissibile, in quanto integra una disegualianza, che servizi analoghi nella gestione dei dati e dell'organizzazione del servizio siano sottoposti a trattamenti giuridici differenti.
- c) La versatilità degli algoritmi consente l'adattabilità delle *black box* e dei trattamenti discriminatori che possono essere realizzati attraverso l'utilizzo delle reti neurali anche a lavoratori legati a settori di servizi diversi dal trasporto.

Dal punto di vista giuridico si pongono delicate questioni in tema di rispetto della privacy, di non discriminazione e tutela della dignità tanto dei lavoratori quanto degli utenti, di utilizzo di programmi automatizzati per la gestione dei servizi. Si può delineare una natura giuridica nuova? La risposta della giurisprudenza sembra ancora non puntualmente focalizzata su siffatta prospettiva.

#### 4. L'approccio conservatore della *Supreme Court of the United Kingdom*

Dopo un contenzioso pluriennale di fronte alle corti e autorità britanniche<sup>29</sup>, la *Supreme Court of the United Kingdom*<sup>30</sup> ha risolto la questione relativa allo status dei drivers di Uber ponendo l'attenzione principalmente sulla figura del lavoratore, mentre il ruolo della piattaforma e dei programmi di decisioni automatizzate (come per esempio il *ranking* del lavoratore stesso a seguito delle valutazioni dei passeggeri) rimangono sullo sfondo.

La *Supreme Court* ha stabilito che Uber stipula contratti con i passeggeri e ingaggia i conducenti al fine di eseguire il servizio oggetto del contratto a condizioni particolarmente rigide dato che i controlli che la piattaforma Uber effettuava sulle modalità di erogazione del servizio di trasporto disponibile tramite la app sono assai stringenti: i conducenti sono in posizione di subordinazione e di dipendenza in maniera da escludere la capacità, se non di avanzare in carriera, sicuramente di migliorare la propria posizione attraverso le proprie capacità o abilità professionali o imprenditoriali.

La Corte Suprema britannica ha utilizzato l'applicazione per dispositivi mobili scaricata dai *driver* e dai passeggeri quale strumento per valutare l'autonomia del lavoratore rispetto alla piattaforma Uber. Da un punto di vista operativo, essa determina con precisione quali siano gli elementi fattuali che connotano i conducenti quali lavoratori dipendenti:

1. è Uber a determinare la tariffa della corsa, quindi è la società che stabilisce la retribuzione dei conducenti.

<sup>29</sup>M. Amaxopoulou, M. Durovic, F. Lech, *Regulation of Uber in the UK*. In: Ayata Z., Öney I. (eds) *Global Perspectives on Legal Challenges Posed by Ridesharing Companies*. Springer, Singapore, 2021 [https://doi.org/10.1007/978-981-15-7035-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-981-15-7035-3_6).

<sup>30</sup>Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021).

2. I termini contrattuali e la disciplina del servizio sono stabiliti da Uber senza che i driver possano intervenire.

3. Quando un conducente è attivo sulla app, Uber ne comprime la possibilità di accettare o rifiutare l'offerta della corsa, dato che la società monitora il tasso di accettazione e cancellazione delle corse da parte di ciascun guidatore e, in caso di cancellazioni eccessive, impone una sanzione.

4. Sempre attraverso l'app Uber esercita un controllo stringente e automatizzato sulle modalità di esecuzione del servizio, permettendo ai passeggeri di valutare attraverso un voto i conducenti al termine della corsa: se un conducente non riesce a mantenere una certa media, riceverà dei richiami o addirittura lo scioglimento del rapporto. Va rilevato che entrambi questi elementi contengono automatismi decisionali nella profilazione del conducente (influenzandone il comportamento nel raggiungimento del risultato) anche per quel che concerne la remunerazione, dato che la scelta del percorso è stabilita dall'app in uso al driver.

5. Uber limita la comunicazione tra passeggero e conducente al mero svolgimento del servizio per evitare che tra le due parti, passeggero e conducente, si possa instaurare un rapporto che vada oltre la singola corsa.

I giudici supremi inglesi affermano che per stabilire il ruolo del personale è necessario partire dalle norme applicabili in materia, invece che dal contratto, dato che l'ordinamento stabilisce norme imperative al fine di impedire ai datori di lavoro di evitare responsabilità con la stipula di contratti favorevoli<sup>31</sup>. Tali disposizioni tutelano gli individui più vulnerabili, non in grado di influire sul rapporto tra la loro posizione subordinata e dipendente e il ruolo svolto dalla società attraverso l'app. Infatti, i drivers non avevano voce in merito alle condizioni di lavoro o alla loro remunerazione.

La *Supreme Court of the United Kingdom* mantiene il ruolo dell'algoritmo automatizzato sullo sfondo della decisione, utilizzandolo come elemento chiarificatore della subordinazione del conducente. Nel risultato è una decisione condivisibile, dato che lo stato effettivo dei crowdworkers è di subordinazione effettiva, implementata proprio attraverso il controllo (effettuato attraverso la geolocalizzazione e predeterminazione dei percorsi stradali) e la valutazione dei passeggeri delegati ed organizzati dall'algoritmo. Tuttavia, il riconoscimento della subordinazione dei conducenti, come degli altri lavoratori che svolgono analoghe mansioni, non li sottrae dalla sottoposizione alle decisioni automatizzate predisposte dall'algoritmo e quindi alle discriminazioni, inevitabili per come è organizzato il funzionamento dell'algoritmo.

La decisione della *Supreme Court of the United Kingdom* colpisce perché, seppur riconducendo la fattispecie all'applicazione delle norme giuridiche vigenti in materia di lavoro, manca di trattare profilazione e ruolo della piattaforma. Probabilmente sul punto il diritto alla privacy, applicabile in materia di profilazioni e di *ranking*, non coprirebbe del tutto il vuoto di disciplina, tuttavia la questione permane e concerne soprattutto la questione relativa alle conseguenze del *ranking* e della possibile discriminazione a questo collegata. L'aspetto discriminatorio permane anche con l'assegnazione all'inquadramento lavorativo subordinato, perché ciò che realizza lo "*spillover*" (salto di specie) tecnologico è proprio il *ranking* realizzato dalla piattaforma e utilizzato in ogni sistema ove esista una elaborazione automatizzata della valutazione del lavoratore, anche su semplice suggerimento del cliente.

## 5. Il dibattito francese sullo status del lavoratore e la protezione dei suoi dati

In Francia, il caso di riferimento in materia concerne una decisione della Corte di Cassazione francese relativo a un servizio di consegna pasti. I giudici della nomofilachia hanno annullato una decisione della Corte di Appello parigina secondo cui i *rider* di "Take eat easy" (servizio di *food delivery* già scomparso nel 2016, ma la questione giuridica permane di interesse per i lavoratori coinvolti) non erano lavoratori subordinati.

---

<sup>31</sup>S. Pasetto, *Corte Suprema, sentenza Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC, del 19 febbraio 2021, sulla classificazione lavorativa dei conducenti Uber*, 22.2.2021, Servizio Studi della Corte Costituzionale, Area di diritto comparato.

Secondo la Cassazione francese, i giudici d'appello parigini avevano errato nel non aver tratto le conseguenze giuridiche dell'esistenza effettiva di un potere di direzione e di controllo della prestazione del servizio che caratterizzava una relazione di subordinazione. Nella sentenza del 28 novembre 2018, la *Cour de Cassation* ha osservato che l'app di "Take eat easy" era dotata di un sistema di geolocalizzazione che consentiva il monitoraggio in tempo reale da parte della società della posizione del *rider* e il conteggio del numero totale di chilometri da lui percorsi. Inoltre, la società "Take Eat Easy" aveva un potere di sanzione nei confronti del *rider*. Più in generale, i giudici di legittimità francesi hanno sottolineato che l'esistenza di un rapporto di lavoro non dipende dalla volontà espressa dalle parti o dal nome con cui hanno definito il loro accordo, ma dalle condizioni di fatto in cui sono esercitate le attività dei lavoratori e che il vincolo di subordinazione è caratterizzato dall'esecuzione di un lavoro sotto l'autorità di un datore di lavoro, il quale ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e di punire le violazioni del suo subordinato.

Infine, seppure i giudici di merito francesi avessero considerato validi gli obblighi contrattuali che vincolavano il *rider* alla piattaforma, affermando che non mettevano in discussione in alcun modo la sua libertà di scegliere l'orario di lavoro o di lavorare, la *Cour de Cassation*, al contrario<sup>32</sup>, ha considerato l'esistenza di un potere di controllo e sanzione incompatibile con lo status di lavoratore autonomo<sup>33</sup>.

In seguito, la Corte d'Appello di Parigi si è adeguata alle statuizioni di legittimità e ha applicato i summenzionati principi giuridici emanati dalla *Cour de Cassation* in una decisione relativa ad Uber<sup>34</sup>. Con un giudizio ampiamente motivato la Corte d'appello di Parigi ha recepito la circostanza della totale dipendenza del conducente di NCC rispetto alla piattaforma Uber<sup>35</sup>. Per i giudici parigini sono stati raccolti una serie di indizi sufficienti per consentire al *driver* ricorrente di caratterizzare la relazione di subordinazione in cui si trovava durante i suoi collegamenti con la piattaforma Uber e in tal modo rovesciare la presunzione semplice di impiego non salariato. Per raggiungere questa conclusione, la Corte ha approfondito in motivazione la natura del rapporto contrattuale tra i conducenti e Uber e le loro condizioni di lavoro. La Corte d'appello ricorda nel preambolo che il contratto di lavoro è definito da un rapporto subordinato caratterizzato dal potere del datore di lavoro di emettere ordini e direttive, di controllare l'esecuzione e di punire le violazioni del suo dipendente.

La *Cour d'appel* fa proprio il principio giuridico emanato dalla *Cour de Cassation* secondo cui qualunque sia la qualificazione giuridica di un contratto, devono essere prese in considerazione solo le condizioni di fatto in cui viene esercitata l'attività. Da un punto di vista astratto, i conducenti di NCC dovrebbero svolgere questa attività sotto forma di un'attività individuale indipendente che è caratterizzata dalla libera scelta per la persona della creazione o dalla cessazione della sua attività, dall'organizzazione del suo lavoro, dalla ricerca di clienti o fornitori. Tuttavia, la corte specifica che l'autista ricorrente è nella situazione opposta. La Corte ritiene che non possa essere utilmente contestato che il ricorrente sia stato costretto a diventare un "partner" della società Uber BV con relativa domanda di iscrizione nel Registro del Commercio, ma non abbia potuto decidere liberamente come organizzare la propria attività, cercare o scegliere la propria clientela. Si tratta quindi di un esecutore di un servizio di trasporto creato e interamente organizzato dalla società Uber BV, che esiste solo grazie a questa piattaforma, attraverso l'uso della quale non sia possibile costruire una clientela propria, né stabilire liberamente le proprie tariffe o le condizioni di esercizio del suo servizio di trasporto, che sono interamente regolate dalla società Uber BV. Siffatte circostanze integrano il rapporto di subordinazione lavorativa. La piattaforma può persino decidere le tariffe del servizio e il percorso, se quello scelto dall'autista non è adatto. Inoltre, il conducente deve presentare una serie di indicazioni sul suo comportamento, come il contenuto delle conversazioni con la

<sup>32</sup>Cour de Cassation, ch. sociale, arrêt du 28 novembre 2018.

<sup>33</sup>G. Loiseau, *Travailleurs des plateformes numériques: le droit du travail en embuscade*, in *La semaine juridique-éd. Sociale*, 2018, p. 1398 ss.; A. Sitzia, G. Cinà, *Subordinazione ed etero-organizzazione: rider e "debolezza economica" in una prospettiva comparata*, in *Nuova Giur. Civ.*, 2020, 4, p. 945. In senso contrario, P. Lokiec, *De la subordination au contrôle*, in *Semaine sociale Lamy*, 2018, n. 1841, p. 10.

<sup>34</sup>Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019.

<sup>35</sup>La Cour d'appel parigina annulla la sentenza del tribunale industriale di Parigi del 28 giugno 2018 e ritiene che il contratto di collaborazione concluso tra il conducente NCC e la società Uber BV, di diritto olandese, sia stato in realtà un contratto di lavoro subordinato.

clientela e la mancata accettazione di un suggerimento. La Corte d'appello indica ad esempio che dopo tre rifiuti delle richieste dei clienti, la piattaforma Uber contatta il *driver* per chiedere spiegazioni. Si tratta di circostanze incompatibili con l'esercizio indipendente di una professione. La Corte osserva inoltre che Uber si riserva il diritto, per contratto, di disabilitare o limitare l'accesso o l'uso della sua applicazione al driver a sua discrezione, mettendo sotto pressione i guidatori. Sul potere sanzionatorio, la Corte rileva che Uber è in grado di negare a un conducente l'accesso alla sua applicazione in caso di segnalazioni di "comportamento problematico" o di un elevato tasso di cancellazione degli ordini. Infine, la Corte osserva che il conducente opera attraverso una licenza NCC Hinter France, partner di Uber, senza la possibilità di lavorare fuori da questa piattaforma perché per pagare questa licenza, è costretta a generare un fatturato collegandosi esclusivamente alla piattaforma Uber.

Tale decisione è stata confermata dalla *Cour de Cassation*<sup>36</sup> che mette in relazione da un punto di vista concettuale l'esercizio dell'attività attraverso la piattaforma digitale e lo status di subordinazione con un ragionamento che collega le due circostanze:

- a) Il rapporto di subordinazione è caratterizzato dall'esercizio del lavoro sotto l'autorità di un datore di lavoro che ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e di sanzionare le violazioni del suo subordinato.
- b) Il lavoro all'interno di un servizio organizzato può costituire un indice di subordinazione quando il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni per la sua esecuzione.

Pertanto, ai fini di qualificare come contratto di lavoro il rapporto tra un autista privato e l'azienda utilizzando una piattaforma digitale e un'applicazione al fine di collegare clienti e conducenti che lavorano con lo status di lavoratore autonomo, sono necessari i seguenti requisiti:

- 1) che il conducente abbia integrato un servizio di trasporto che esiste solo grazie alla piattaforma, la quale lo organizza attraverso algoritmi. Tale servizio è caratterizzato da alcune circostanze negative, cioè il *driver* non può né riesce a fidelizzarsi una clientela propria, né può fissare liberamente e autonomamente i propri prezzi ovvero le condizioni per l'esercizio del suo servizio di trasporto;
- 2) che al conducente venga imposto un percorso preciso scelto dall'algoritmo sul quale non può influire e attraverso il quale il conducente stesso viene tracciato;
- 3) che la destinazione finale della corsa non sempre sia nota al *driver*, proprio perché costui non può scegliere autonomamente il proprio percorso, come invece accadrebbe se egli stesso fosse un lavoratore autonomo;
- 4) che l'azienda gestrice della piattaforma abbia la possibilità di disconnettere temporaneamente l'autista dalla sua applicazione dopo tre rifiuti di viaggio e che l'autista possa perdere l'accesso al proprio *account* in caso di superamento di un tasso di cancellazione dell'ordine o segnalazioni di "comportamento problematico".

Da tutti questi elementi la Corte deduce lo svolgimento del lavoro sotto l'autorità di un datore di lavoro che ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e sanzionare le violazioni: pertanto, la qualifica di lavoratore autonomo del conducente era fittizia. In questo specifico punto del ragionamento del giudice supremo francese viene elaborato il "trait d'union" tra lavoro, status lavorativo del lavoratore e potenziali discriminazioni algoritmiche che questi può potenzialmente subire.

## 6. Le divergenze italiane tra giurisprudenza di legittimità e merito

Sullo stesso sentiero interpretativo si è orientata la giurisprudenza di legittimità italiana<sup>37</sup>: non ha affrontato l'utilizzo degli algoritmi automatici e delle *black box* nell'organizzazione delle mansioni lavorative, ma si è concentrata sul ruolo, subordinato ovvero autonomo, del lavoratore<sup>38</sup> aderendo

<sup>36</sup>Cour de Cassation, Chambre sociale, arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (19-13.316).

<sup>37</sup>Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 14/11/2019) 24-01-2020, n. 1663.

<sup>38</sup>G. A. Recchia, *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in *Lavoro nella Giur.*, 2020, 3, 239.

ad una corrente di giurisprudenza comparata<sup>39</sup> che si è orientata nel medesimo senso. La Cassazione ha stabilito che i *rider*<sup>40</sup>, i quali effettuino consegne dei pasti a domicilio a seguito di un contratto di collaborazione stipulato con un'impresa che ne gestisce il rapporto attraverso una piattaforma digitale, sono sottoposti all'applicazione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, laddove l'eterorganizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente. L'art. 2 rappresenta infatti non un *tertium genus* compreso tra subordinazione e autonomia, ma una norma di disciplina volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoratore subordinato<sup>41</sup>.

Nonostante il riconoscimento della subordinazione del lavoratore, la giurisprudenza di legittimità non ha ancora affrontato il tema della discriminazione algoritmica del dipendente, analizzato invece da alcune decisioni di merito. Infatti, la giurisprudenza di merito ha trattato il rapporto lavorativo che si instaura tra piattaforma, utenti e *crowdworker* nell'ambito delle consegne dei pasti a domicilio, il *food delivery*, focalizzandosi maggiormente sulla modalità di distribuzione delle consegne e quindi della retribuzione lavorativa<sup>42</sup>. Il rapporto tra il *rider* e la piattaforma si instaura attraverso un contratto, dove si specifica che la piattaforma (Deliveroo) “fornisce un servizio flessibile di prenotazione self-service (SSB) che può essere liberamente usato per loggarsi o per prenotare sessioni in cui il rider vuole ricevere “proposte di servizio”<sup>43</sup>. Nel contratto si specifica che tale prenotazione si può effettuare esclusivamente attraverso il SSB, che il suo uso è interamente opzionale, ma “ove usata e confermata al rider sarà garantito l'accesso per ricevere proposte di servizio nelle sezioni prenotate”. Pertanto se ne deduce che il *rider* avrà quale interlocutore esclusivo la piattaforma. La disponibilità durante le sessioni prenotate, se non cancellate in anticipo dal *rider*, e l'attività durante i momenti di particolare traffico potranno essere elemento di preferenza per la prenotazione di sessioni successive. L'elemento di distinzione/discriminazione ovvero di “incentivo/punizione” (in quanto preferenza) viene inserito quale elemento qualificante del contratto attraverso la specificazione delle modalità di accesso al medesimo: in altri termini, senza

<sup>39</sup>Mohamed v. Uber, 2015 U.S. Dist. LEXIS 75288. In questa causa, la United States District Court for the Northern District of California ha deciso una delle prime class action promosse dai driver contro Uber a seguito dell'improvviso blocco della app sui loro smartphone effettuato dalla multinazionale americana. Tale blocco impedisce ai guidatori di proseguire la loro attività di trasporto dei passeggeri che, attraverso la medesima app, si rivolgono al noto servizio di trasporto a prezzi economicamente vantaggiosi. La rottura della collaborazione era stata immediata a seguito delle cattive recensioni rilasciate dai passeggeri nell'apposito form, predisposto sulla app stessa. La causa è stata intentata a seguito della impugnativa della clausola contrattuale sulle condizioni di accesso relativamente all'espletamento preliminare di un arbitrato rispetto all'azione di fronte ad una corte ordinaria, tuttavia essa manifesta quale presupposto la verifica delle condizioni contrattuali nonché lavorative degli autisti che prestano il loro servizio quali collaboratori indipendenti della compagnia. Gli autisti “licenziati” lamentavano diverse violazioni delle normative californiane a tutela dei lavoratori, ad esempio il mancato pagamento delle provvigioni entro un termine temporale ragionevole, l'assenza di condizioni adeguate in materia di pause e pasti, la qualificazione dei guidatori stessi come “independent contractors”, invece che lavoratori dipendenti. Tuttavia l'oggetto della vertenza concerneva specificamente le condizioni, la comprensibilità e le spese legali relative all'espletazione della procedura arbitrale a seguito della rottura della collaborazione. A questo proposito, il giudice distrettuale californiano ha stabilito che le condizioni contrattuali stabilite per l'espletamento dell'arbitrato non erano eseguibili perché la formulazione della delega sulla soluzione della controversia tra Uber e i suoi ex driver, parti deboli della controversia, ad un arbitro non risultava chiara ed esente da equivoci.

<sup>40</sup>Anche se il Collegio li definisce “fattorini”, probabilmente memore dell'esperienza dei “pony express”, che però non è comparabile dal punto di vista dello sviluppo tecnologico attuale rispetto a quella fattispecie.

<sup>41</sup>Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 14/11/2019) 24-01-2020, n. 1663, cit. In dottrina, A. Sitzia, G. Cinà, *Subordinazione ed etero-organizzazione*, cit.

<sup>42</sup>Tribunale di Bologna, 2 gennaio 2021; Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020. In dottrina, A. Biagiotti, *Algoritmo discriminatorio - distorsioni e (ab)usi delle piattaforme digitali*, in *Giur. It.*, 2021, 5, p. 1158 ss.

<sup>43</sup>In senso contrario, però Tribunale di Firenze, 9 febbraio 2021, ove il giudicante rileva: A parere del giudicante, risulta, infatti, decisivo osservare come neppure dalle allegazioni in fatto delle OO.SS. ricorrenti (per giunta relative al periodo precedente all'abolizione dal 2.11.20 del sistema di prenotazione degli slot «SSB» - Self-Service Booking - con introduzione di un sistema di free log-in che prescinde dai punteggi statistici), emerga (oltre che l'esclusività) l'obbligatorietà della prestazione dei riders, evincendosi, viceversa, che nel periodo dedotto in giudizio i riders fossero liberi di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dall'azienda, e, quindi, di decidere se e quando lavorare, senza dovere giustificare la loro decisione e senza dover reperire un sostituto.

questo tipo di preferenza si verrà esclusi/estromessi dall'accesso alle condizioni più favorevoli nell'accesso alla ricezione di proposte di servizio, quindi di possibilità di effettuare consegne e, di conseguenza, ottenere retribuzione<sup>44</sup>.

Tale sistema consente ogni lunedì ai *rider* di accedere al calendario della settimana successiva e riservarsi (o prenotare) le sessioni di lavoro (cioè gli "slot") in cui intendono ricevere proposte di servizi<sup>45</sup>. Dato che il sistema garantisce delle "preferenze", a ciò si collega la circostanza che i *rider* non hanno accesso al calendario delle prenotazioni tutti nello stesso momento, bensì in tre orari differenti, seppure tutti ricadenti di lunedì: a partire dalle 11, dalle 15 e dalle 17. La possibilità di accesso in ciascun orario non è lasciata alla volontà del *rider*, ma è stabilito da "indici di prenotazione", seppure sinteticamente descritti nel contratto e riportati nella sentenza<sup>46</sup>, cioè:

- dall'indice di affidabilità: il valore di questo indice riguarda il numero delle occasioni in cui il *rider*, pur avendo prenotato una sessione, non vi ha partecipato (dove con il termine "partecipare" si intende loggarsi entro i primi 15 minuti dall'inizio della sessione);
- dall'indice di partecipazione ai picchi, cioè dal numero di volte in cui ci si rende disponibili per gli orari (dalle 20 alle 22 dal venerdì alla domenica) più rilevanti per il consumo di cibo a domicilio

La combinazione dei valori desunti dai summenzionati indici determinano le "statistiche" di ogni *rider*, ovvero una sorta di "punteggio" (definito in causa "*ranking reputazionale*") funzionale alla possibilità di accedere al sistema di prenotazione SSB, sulla base del quale accedere in una delle summenzionate fasce di prenotazioni del lunedì, a seconda del punteggio ricevuto: meglio si è situati nel *ranking*, migliori sono le posizioni prenotabili<sup>47</sup>. E' infatti rilevante verificare che a partire dalle ore 11 accede al calendario il 15% dei *rider* con le statistiche migliori, mentre a partire dalle 15, accede il 25% dei *rider* con le statistiche progressivamente inferiori, mentre a partire dalle 17 tutti gli altri. Dunque le occasioni di lavoro decrescono con lo svolgersi dei turni stabiliti da criteri di preferenza<sup>48</sup>. La valenza e il significato che siffatto termine assume in questo ambito sono meritevoli di analisi e riflessione. Ci si potrebbe infatti chiedere se la "preferenza" non sia attribuita su base meritocratica relativamente all'impegno e alla competenza che il *rider* impiega nello svolgimento delle sue mansioni di consegna, come per esempio la valorizzazione della puntualità e della cura nel trasporto del cibo. In realtà, dagli atti di causa e dal tenore della sentenza, emerge che il sistema di prenotazioni così organizzato manifesta una natura discriminatoria in quanto, in relazione all'accesso al lavoro, impedisce al *rider* di distanziarsi dal modello predisposto dall'algoritmo.

Nel concreto, tale distanziamento consiste sia nell'adesione a iniziative sindacali, in quanto "lo espongono inesorabilmente alla perdita di occasioni di lavoro future, emarginandolo nella scelta dei turni", siano queste azioni collettive, scioperi, o siano situazioni diverse dalle attività sindacali, ma più vicine alla vita personale del *rider*, come una necessità legata all'assistenza di un figlio o a un familiare, che parimenti possono influenzare la valutazione negativa del *rider*, retrocedendolo nel *ranking* con conseguenti ripercussioni nelle fasce di priorità. In ogni caso, per loggarsi comunque il *rider* deve loggarsi all'interno dell'area geografica (zona di lavoro) in relazione alla quale ha prenotato la sessione, rendendolo vincolato allo svolgimento della mansione, circostanza verificabile dal rilevamento della posizione geografica grazie al sistema di geolocalizzazione<sup>49</sup>.

<sup>44</sup>Tribunale di Bologna del 2 gennaio 2021, cit. 14. In termini analoghi, Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020, par. 15.

<sup>45</sup>Nell'effettuare siffatta prenotazione, i riders possono scegliere (qualora disponibili) gli slot orari, l'area (o le aree) in cui effettuare le consegne. A questo proposito il giudice osserva che la piattaforma suddivide discrezionalmente il territorio nazionale in zone di lavoro che talvolta coincidono con il perimetro del Comune di riferimento, mentre per i comuni più grandi, suddivide l'area comunale in settori più grandi).

<sup>46</sup>Trib. Bologna, 2 gennaio 2021, cit. In termini analoghi, Trib. Palermo, 24 novembre 2020, cit.

<sup>47</sup>Trib. Bologna, cit.

<sup>48</sup>Tali criteri di preferenza sono (erano) enfatizzati sulla vecchia versione del sito, in precedenza al cambiamento dell'algoritmo ove si leggeva che "se fai parte di un gruppo prioritario, avrai una possibilità maggiore di ottenere una conferma sulle tue richieste settimanali" e "se fai parte di un gruppo prioritario, avrai una possibilità maggiore di ricevere una notifica prima degli altri riders" (Trib. Bologna, cit. p. 15).

<sup>49</sup>Trib. Bologna, 2 gennaio 2021, cit., p. 16.

Ciò che rileva nell'argomentazione del giudice e la rende coerente riguarda la circostanza che è la medesima convenuta a riferire che *“il rider può cancellare liberamente la sua sessione prenotata fino al momento del suo inizio e può non loggarsi fino a 14 minuti e 59 secondi dopo l'inizio della sessione senza che ciò impatti negativamente sulle sue statistiche”*<sup>50</sup>. Con tale dichiarazione la parte datoriale ha ammesso in modo chiaro, esplicitando un presupposto logico, che *“al contrario, il mancato log-in oltre i 15 minuti dall'inizio della sessione prenotata incide negativamente sul parametro dell'affidabilità”*<sup>51</sup>.

Il giudice palermitano rileva sul punto che la libertà di scelta lavorativa del rider *“non è reale, ma solo apparente e fittizia”*, perché in realtà è l'algoritmo che sceglie il rider da incaricare sulla scorta di criteri estranei alle preferenze del lavoratore e al suo stesso interesse<sup>52</sup>.

Su questo aspetto è assai interessante rilevare il rifiuto di produrre in entrambe le cause il *“concreto meccanismo di funzionamento dell'algoritmo che elabora le statistiche dei rider”* e quindi con la preclusione di una più asserita disamina della questione, nonostante la vicinanza con la prova, non è mai stato specificato quali siano gli specifici criteri di calcolo adottati per determinare le statistiche di ciascuno dei rider, nonostante sulla piattaforma se ne rinvenivano espliciti riferimenti in merito a possibili abbassamenti delle statistiche. La convenuta anzi asserisce di aver cambiato il suo funzionamento, ma al nostro scopo è utilissimo per comprendere la logica dell'algoritmo che può essere programmato per essere focalizzato (e quindi discriminare) in base a certi comportamenti, ragioni, situazioni predisposte dalla parte datoriale.

Siffatto elemento è contrario all'art. 22 GDPR perché pur trattandosi di un procedimento automatizzato non viene rispettato il dovere di trasparenza previsto dal summenzionato articolo. Si tratta quindi di una condotta doppiamente discriminatoria, in considerazione del fatto che il rider non viene messo a conoscenza del procedimento *“sanzionatorio”*, e che dall'altro lato la piattaforma vuole rimanere *“cieca”* nella penalizzazione effettuata sulle statistiche *“indipendentemente dalla sua condotta e ciò per la semplice motivazione, espressamente riconosciuta da Deliveroo, che la piattaforma non conosce e non vuole conoscere i motivi per cui il rider cancella la sua prenotazione o non partecipa ad una sessione prenotata e non cancellata”*. Si tratta di una incoscienza discriminatoria, dato che considerare irrilevanti motivi della mancata partecipazione alla sessione prenotata implica necessariamente trattare in modo uguale situazioni diverse, elemento tipizzante la discriminazione indiretta<sup>53</sup>. Sul punto il giudice osserva che la società resistente riserva un trattamento specifico a solo due comportamenti, cioè l'infortunio su turni consecutivi e il malfunzionamento del sistema. Condivisibilmente il giudice considera che se il sistema è in grado di recepire materialmente e concretamente un intervento correttivo sull'algoritmo che elabora le statistiche inserendo questi casi, mancando però gli altri, significa che l'inserimento (e il mancato inserimento degli altri) è frutto di una scelta consapevole dell'azienda. Dunque non è la piattaforma ad essere bendata (cieca o incosciente), secondo il giudice, ma le scelte effettuate dall'azienda datrice violative della normativa. Pertanto il sistema di accesso alle prenotazioni adottato dall'azienda datrice convenuta realizza non una discriminazione diretta, ma una discriminazione indiretta, dando applicazione ad una disposizione solo apparentemente neutra (relativa alla disposizione contrattuale sulla cancellazione delle sessioni prenotate), che pone certe categorie di lavoratori (quali i sindacalizzati, o coloro che hanno delicate situazioni familiari a carico) in condizione svantaggiata.

Si può giungere alla conclusione per cui la giurisprudenza di merito ha elaborato la relazione tra decisioni automatizzate su base algoritmica e rapporto lavorativo subordinato, dando però maggiore

<sup>50</sup>Trib. Bologna, 2 gennaio 2021, cit.

<sup>51</sup>Trib. Bologna, 2 gennaio 2021, cit. Pertanto, per evitare di venire penalizzato, il rider che voglia scioperare deve comunque recarsi all'interno della propria zona di lavoro entro i primi 15 minuti dall'inizio della sessione prenotata. Si tratta di un'attività equivalente alla presentazione sul luogo di lavoro, attività incompatibile con l'esercizio del diritto di sciopero e a maggior ragione con l'eventuale stato di malattia o dell'assistenza di un figlio o di un familiare malato, attività che impediscono l'allontanamento del luogo di domicilio.

<sup>52</sup>Trib. Palermo, 24 novembre 2020, cit. Specifica il giudice: *“per poter realmente svolgere la prenotazione, il rider deve essere loggato nel periodo di tempo che precede l'assegnazione della consegna, avere il cellulare carico nella misura di almeno il 20% e trovarsi nelle vicinanze del luogo dove si effettuerà la consegna, altrimenti l'algoritmo non lo selezionerà, benché egli avesse selezionato e non disdetto lo slot”*.

<sup>53</sup>Trib. Bologna, cit. 19.

valenza al primo aspetto (impatto dell'automazione) rispetto al secondo (forma contrattuale). Infatti, nella sostanza, indipendentemente dalla asserita (nel contratto) libertà del *rider* di scegliere i propri tempi e le proprie modalità lavorative, l'organizzazione operata in modo esclusivo da parte della società che gestisce la piattaforma secondo le proprie priorità si concretizza sia nell'integrazione del presupposto della etero-organizzazione, sia nella messa a disposizione a favore del datore di lavoro delle energie lavorative del *rider*, per consistenti periodi temporali non retribuiti e nell'esercizio da parte della società di poteri di direzione e controllo oltre che disciplinari ex art. 2094 c.c.<sup>54</sup> In questo senso, il Tribunale palermitano coglie appieno l'elemento discriminatorio posto in essere dall'algoritmo, cioè la prenotazione in ordine di punteggio con i criteri già summenzionati che sanzionano proprio le fittizie libertà di scelta se aderire alle commesse, ai turni, costituendo di fatto un potere disciplinare del datore di lavoro che si realizza comminando una sanzione per la libertà di scelta (soltanto di facciata) del *rider*. Secondo le espressioni del giudice siciliano, interessanti anche per il riferimento storico, il lavoratore *rider* "si sente impotente avverso l'ignota modalità di funzionamento della piattaforma (...) esattamente come un operaio del secolo scorso rispetto alla modalità di funzionamento della catena di montaggio, sulla quale però verosimilmente il capo operario poteva fornirgli operazioni in tempo reale"<sup>55</sup>.

In circostanze come queste l'art. 22 GDPR non sembra essere sufficiente a dare conto della decisione automatizzata nei confronti del lavoratore in quanto le modalità di funzionamento della piattaforma nel corso del rapporto sono rimaste ignote al ricorrente nonostante la causa, sia perché non sono stati prodotti gli algoritmi che regolano gli aspetti essenziali del rapporto lavorativo (come lo sblocco degli slot e l'assegnazione degli ordini), sia perché il ricorrente appare essere del tutto privato di qualsiasi possibilità di scelta se e quando lavorare. In considerazione di ciò, il giudicante equipara il distacco del ricorrente dalla piattaforma come forma di licenziamento orale, nullo, discriminatorio e ritorsivo.

## 7. Le radici giurisprudenziali della "*Ley Rider*" spagnola

Ai fini dell'analisi dei trattamenti automatizzati e dei loro effetti discriminatori in ambito lavorativo, la giurisprudenza spagnola ha espresso una posizione autorevole che ha stimolato l'approvazione di una specifica normativa sulla disciplina dell'utilizzo degli algoritmi, vietandone l'utilizzo a fini discriminatori. La sentenza del *Tribunal Supremo*<sup>56</sup> spagnolo è rilevante perché, come l'omologa Corte suprema francese, coglie il collegamento tra l'organizzazione automatizzata delle consegne dei *rider* e la discriminazione algoritmica, una sorta di spada di Damocle pendente sulla stabilità della posizione lavorativa dei *crowdworker*. Nel caso specifico, il *Tribunal Supremo* spagnolo si è pronunciato in merito allo status e alle condizioni di lavoro dei *rider* di Glovo, ma il ragionamento può essere esteso anche alle altre *gig economy platform*, e per definire il ruolo indipendente ovvero subordinato del *crowdworker*.

In un passaggio fondamentale della sentenza, il *Tribunal Supremo* spagnolo fa riferimento al sistema di *rating* che attribuisce un vantaggio all'accesso agli ordini, con l'indicazione quotidiana delle oscillazioni del punteggio del fattorino collegate con le valutazioni delle sue prestazioni da parte degli utenti. Inoltre, nella misura in cui i fattorini con i punteggi migliori godono di un accesso preferenziale ai servizi o ai messaggi in arrivo, la Suprema Corte spagnola mette in evidenza che questo sistema di punteggio, riferito ad ogni fattorino, condiziona la libertà di scelta di ciascun *crowdworker* dei propri orari, perché se costui non è disponibile a fornire servizi nelle fasce orarie di maggior richiesta, il suo punteggio diminuisce e con esso la possibilità che gli vengano commissionati in futuro più servizi al fine di raggiungere la redditività economica desiderata. In caso contrario, il lavoratore perderebbe occupazione e retribuzione; inoltre, la società penalizza i *crowdworker*, cessando di assegnare loro ordini, quando non sono operativi negli slot riservati, salvo giustificato motivo debitamente comunicato e accreditato.

La conseguenza è che i *crowdworker* competono tra loro per le fasce orarie più produttive, mantenendo costante una precarietà economica derivata dalla remunerazione delle commissioni

<sup>54</sup>Trib. Palermo, 24 novembre 2020, cit.

<sup>55</sup>Trib. Palermo, 24 novembre 2020, cit.

<sup>56</sup>Tribunal Supremo. Sala de lo Social, 25.9.2020, n. 805/2020

senza alcuna garanzia di ordini minimi, che incoraggia i fattorini delle consegne a cercare di essere disponibili per il più lungo periodo di tempo possibile affinché possano accedere a più ordini e a una remunerazione più elevata. Si tratta di un sistema produttivo caratterizzato dal fatto che i lavoratori non sono formalmente tenuti al rispetto della tempistica, assai rigida, imposta dall'azienda perché i micro-compiti sono distribuiti tra una pluralità di *crowdworker* che fatturano in base ai servizi svolti, il che garantisce che ci siano distributori che accettano quell'orario o servizio lasciato dal fattorino che non lo effettua<sup>57</sup>.

I giudici supremi spagnoli focalizzano altre indicazioni sulla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, oltre al sistema di *rating*, ovvero la geolocalizzazione GPS del fattorino nel corso di svolgimento della sua attività. Invero, la geolocalizzazione del percorso consente il controllo aziendale permanente e in tempo reale dell'andamento del servizio. Ne consegue che i *crowdworker* sono sottoposti costantemente a trattamenti automatizzati discriminatori.

A seguito di siffatta decisione il Legislatore spagnolo ha approvato una modifica della normativa lavoristica<sup>58</sup>, cioè la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, con la ricezione delle statuizioni del *Tribunal Supremo*. Siffatta modifica è conosciuta come “*Ley Rider*”.

Essa, in primo luogo, emenda l'articolo 64, con l'aggiunta della lettera d) al comma 4, relativo ai diritti di informazione e consultazione della rappresentanza legale dei lavoratori e riconosce al consiglio di fabbrica il diritto di essere informato dall'impresa dei parametri, le regole e le istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale sulle condizioni di lavoro, l'accesso e il mantenimento dell'occupazione, compresa la creazione di profili.

In secondo luogo, la nuova disciplina introduce una previsione aggiuntiva di subordinazione del lavoro qualora l'impiego del lavoratore consista nelle attività di distribuzione di qualsiasi tipo di prodotto o merce nel caso in cui l'impresa eserciti i propri poteri di organizzazione, direzione e controllo, attraverso la gestione algoritmica del servizio o di condizioni di lavoro, attraverso una piattaforma digitale.

La soluzione adottata dal legislatore spagnolo è condivisibile, pragmatica e pionieristica<sup>59</sup> in quanto introduce una presunzione di subordinazione lavorativa qualora l'organizzazione delle mansioni lavorative venga gestita attraverso strumenti algoritmici<sup>60</sup>. Tuttavia, ciò che rappresenta un mutamento di paradigma nella tutela dei *crowdworker* è l'introduzione di un obbligo di trasparenza sulle modalità decisione degli algoritmi medesimi. Sul punto si deve essere consapevoli delle difficoltà dell'effettiva applicazione di tale normativa, data la scarsa trasparenza insita nei procedimenti neurali prodotti dal *machine learning*; ciò nonostante, la richiesta di trasparenza è non solo legittima, lecita e sensata, ma doverosa per quel che concerne i dati che alimentano i data base degli algoritmi stessi e le istruzioni di funzionamento degli algoritmi stessi. Si tratta del riconoscimento del diritto all'informazione algoritmica<sup>61</sup> che è più pregnante dell'art. 22 GDPR. Infatti, tale diritto esige che l'insieme delle informazioni sul funzionamento dell'algoritmo e sui dati da esso utilizzati sia costante e veritiero nei confronti di tutti i lavoratori impiegati presso l'azienda la quale organizza le mansioni dei suoi dipendenti con procedure decisionali automatizzate. Inoltre, esso non si riferisce “soltanto” a una spiegazione richiesta dal singolo ex post, ma consente al

<sup>57</sup>Tribunal Supremo. 25.9.2020, cit.

<sup>58</sup>*Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.*

<sup>59</sup>A. Baylos Grau, *Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders*, in *Labour & Law Issues*, 7(1), C.1- C.27, 2021, <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13116>, p. 21.

<sup>60</sup>M. A. Castro Argüelles, *La presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*, in *Revista Jurídica de Asturias*, 2021, p. 5 ss.; A. Todolí-Signes, *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos* in *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, [en línea]*, 2021, n.º 2, pp. 28-65, <https://ssrn.com/abstract=3884805>, 32 ss.

<sup>61</sup>F. Pérez amorós, *¿Quién vigila al algoritmo?: Los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto* in *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 6(1), 2021, pp. 173-187. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.08>, 2021, 43; A. Todolí-Signes, *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo*, cit., 43.

lavoratore di eseguire la propria mansione con la consapevolezza dell'*Algorithmic management* nella sua gestione.

## 7. Sommarie riflessioni conclusive

Il breve percorso fin qui effettuato porta ad elaborare alcune considerazioni conclusive. Innanzitutto emerge che il percorso giurisprudenziale comparato fin qui vagliato non solo ha portato al riconoscimento del ruolo subordinato della parte debole del rapporto di lavoro realizzato attraverso piattaforme, ma mostra una crescente comprensione dei fenomeni discriminatori legati all'utilizzo degli algoritmi automatizzati nell'ambito lavorativo.

Siffatto percorso è appena ai suoi prodromi, data la promulgazione di iniziative legislative che regolano nel dettaglio l'uso di sistemi decisori automatizzati nella *gig economy*, a partire dalla Spagna, mentre nell'Unione Europea la Commissione ha reso pubblica il 21 aprile 2021 una proposta di regolamento in materia (*Artificial Intelligence Act*, AIA), che rappresenta il primo tentativo compiuto di regolare in termini generali l'IA, dopo la pubblicazione di numerosi atti di impulso e *soft law*<sup>62</sup>. Tra le molte previsioni interessanti e pertinenti, in particolare viene evidenziata la necessità di trasparenza del procedimento decisionale della *black box* legata all'algoritmo affinché la logica di fondo del meccanismo decisionale sia chiarito alle parti che vi sono sottoposte, nonostante la inevitabile opacità connessa al procedimento di *machine learning*<sup>63</sup>. Tale trasparenza, insieme alla necessaria supervisione umana del procedimento decisionale, rappresenta un elemento fondamentale e imprescindibile al fine di ridurre i rischi di errori e di *bias*, affinché il rischio discriminatorio connesso con l'utilizzo di algoritmi decisori automatizzati venga se non eliminato, almeno ridimensionato.

## 8. Bibliografia

Amaxopoulou M., Durovic M., Lech F. (2021) *Regulation of Uber in the UK*. In: Ayata Z., Önay I. (eds) *Global Perspectives on Legal Challenges Posed by Ridesharing Companies*. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-7035-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-981-15-7035-3_6)

Basini, G., *Innovazione disruptive e limiti dell'azione di concorrenza sleale per violazione di norme pubblicitarie, dopo il caso Uber - I parte*, Resp. Civ. e Prev., 2018, 3, 1028 ss.;

Baylos Grau, A. (2021). *Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders*. Labour & Law Issues, 7(1), C.1- C.27. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13116>;

Biagiotti A., *Algoritmo discriminatorio - distorsioni e (ab)usi delle piattaforme digitali*, Giur. It., 2021, 5, 1158;

Casonato C., Marchetti B., *Prime osservazioni sulla proposta di regolamento dell'Unione Europea in materia di intelligenza artificiale*, in *Biolaw Journal – Rivista di Biodiritto*, 2021/3.

Castro Argüelles M. A., *La presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*, Revista Jurídica de Asturias, 2021;

D'Addio, F., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo - Incertezze sul nuovo diritto del lavoro: il caso dei riders di Foodora*, Giur. It., 2019, 7, 1589, n. 54;

De Luca, M., *I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche*, Lavoro nella Giur., 2018, 12, 1109 ss.;

De Stefano, V., *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, Comp. Lab. Law & Pol. Journ., 2016, 471 ss.;

Donini, A. *Il lavoro digitale su piattaforma*, Labour&Law Issues, vol. 1 n. 1, 2015, p. 1 ss.

<sup>62</sup>C. Casonato B. Marchetti, *Prime osservazioni sulla proposta di regolamento dell'Unione Europea in materia di intelligenza artificiale*, in *Biolaw Journal – Rivista di Biodiritto*, 2021/3, 417 ss.

<sup>63</sup>C. Casonato B. Marchetti, *Prime osservazioni*, cit.

- Finn, E., *Che cosa vogliono gli algoritmi. L'immaginazione nell'era dei computer*, (What algorithms want: Imagination in the age of computing, 2017, Massachusetts Institute of Technology), trad. it., D. A. Gewurtz, Einaudi, Torino, 131 ss.;
- Gramano, E., *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, in Argomenti Dir. Lav., 2018, 3, 730 ss.;
- Kirven, A., *Whose Gig Is It Anyway? Technological Change, Workplace Control And Supervision, And Workers' Rights In The Gig Economy*, 89 U. Colo. L. Rev. 249, (2018), 265 ss.;
- Loi, P., *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017, 261 ss.;
- Loiseau, G., *Travailleurs des plateformes numériques: le droit du travail en embuscade*, in La semaine juridique-éd. Sociale, 2018, 1398 ss.;
- Lokiec P., *De la subordination au contrôle*, in Semaine sociale Lamy, 2018, n. 1841, 10.
- Moro Visconti, R., *Danno antitrust e piattaforme digitali*, in Dir. Industriale, 2021, 1, 5;
- Pacella, G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?* Labour and Law Issues, 3, 2017, 4;
- Pajno, A., Bassini, M., De Gregorio G., Macchia, M., Patti F. P., Pollicino, O., Quattrocchio S., Simeoli D., Sirena P., *AI: profili giuridici. Intelligenza Artificiale: criticità emergenti e sfide per il giurista*, BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto, n. 3/2019, 217 ss.
- Papa, V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, Diritto delle relazioni industriali, 2018, 3, 729;
- Pasetto, S., *Corte Suprema, sentenza Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC, del 19 febbraio 2021, sulla classificazione lavorativa dei conducenti Uber*, 22.2.2021, Servizio Studi della Corte Costituzionale, Area di diritto comparato;
- Pérez Amorós, F. (2021). *¿Quién vigila al algoritmo?: Los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto*. E-Revista Internacional De La Protección Social, 6(1), 173–187. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.08>
- Prassl, J., Risak, M., *Uber, Taskrabbit & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in Comp. Lab. Law. & Pol. Journ., 2016, 619;
- Recchia, G. A., *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eteroorganizzata*, Lavoro nella Giur., 2020, 3, 239;
- Sitzia A., Cinà, G., *Subordinazione ed etero-organizzazione: rider e "debolezza economica" in una prospettiva comparata*, Nuova Giur. Civ., 2020, 4, 945;
- Todolí-Signes, Adrian, *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos* (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the "Rider Act" and the Rights of Information Related to Algorithms) (July 12, 2021). IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, [en línea], 2021, n.º 2, pp. 28-65, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3884805>
- Turci, M., *Sulla natura dei servizi offerti dalle piattaforme digitali: il caso Uber*, Nuova Giur. Civ., 2018, 7-8, 1085;
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., Hjorth, I., *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, Work, Employment and Society, 2018, 6 ss.;