

L'ECONOMIA DI PIATTAFORMA E LA QUALIFICAZIONE  
DEL LAVORO DIGITALE AL VAGLIO DELLA UK SUPREME  
COURT: IL CASO UBER V. ASLAM

*DEFINING THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE  
PLATFORM ECONOMY: THE UK SUPREME COURT DECISION IN  
UBER V. ASLAM*

*Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 16 bis, junio 2022, ISSN: 2386-4567, pp. 3708-3745*



Rosario  
PETRUSO

ARTÍCULO RECIBIDO: 12 de enero de 2022

ARTÍCULO APROBADO: 22 de febrero de 2022

**RESUMEN:** Il saggio prende in esame la sentenza della Supreme Court del Regno Unito riguardante la qualificazione giuridica del lavoro prestato dai conducenti di Uber. L'importanza della decisione risiede nel fatto che la Supreme Court, al fine di tutelare la parte debole del rapporto di lavoro nel capitalismo di piattaforma, focalizza l'attenzione sulle informazioni generate ed aggregate dall'intermediario digitale.

**PALABRAS CLAVE:** Economia di piattaforma; informazioni; qualificazione del rapporto di lavoro.

**ABSTRACT:** *The essay analyses the judgment of the UK Supreme Court concerning the status of drivers working for Uber. The importance of the decision lies in the fact that the Supreme Court emphasizes the relevance of the data generated and aggregated by Uber to give protection to vulnerable individuals who have little or no say over their pay and working conditions in platform capitalism.*

**KEY WORDS:** Platform Economy; data; worker classification.

**SUMARIO.- I. OSSERVAZIONI INTRODUTTIVE.- II. IL SERVIZIO PRESTATO DA UBER NEL REGNO UNITO E LA FATTISPECIE POSTA ALL'ATTENZIONE DELLE CORTI INGLESÌ.- III. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: LA TRIPARTIZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO.- IV. LE SENTENZE RESE NEI PRIMI GRADI DI GIUDIZIO.- V. LA SENTENZA DELLA SUPREME COURT.- I. Il controllo datoriale e la posizione di subordinazione e dipendenza economica del conducente di Uber; II. La Supreme Court al confronto con il "tempo tecnologico": l'ermeneutica contrattuale e quella legislativa al servizio dell'ordinamento protettivo giuslavoristico.- VI. UNA CHIAVE DI LETTURA DELLA SENTENZA DELLA SUPREME COURT: ECONOMIA DI PIATTAFORMA E ASIMMETRIE INFORMATIVE.- VII. LA CORTE EUROPEA DI GIUSTIZIA AL CONFRONTO CON ALCUNI MODELLI DELL'ECONOMIA COLLABORATIVA: LE SENTENZE RESE NEI CASI UBER E AIRBNB.- VIII. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE.**

## I. OSSERVAZIONI INTRODUTTIVE.

Il tema dell'incidenza delle tecnologie informatiche sui rapporti di lavoro si è di recente arricchito di una complessa parabola giudiziale inglese che affronta una delle questioni più tradizionali e maggiormente controverse sottoposte alla riflessione giuslavorista: la qualificazione del rapporto di lavoro. Questione, questa, spesso definita come dirimente nell'era digitale<sup>1</sup>, in quanto dalla sua soluzione finirebbero per dipendere non solo le sorti del prestatore del servizio (determinandosi o meno l'accesso all'ordinamento protettivo del diritto del lavoro), ma anche (almeno a parere di molti autori sensibili alle ricadute positive dell'innovazione tecnologica<sup>2</sup>) la stessa sopravvivenza dei modelli di profitto sottostanti all'economia di piattaforma, che - si suole dire - non reggerebbero né al peso delle complesse e costose regole previste per il lavoro subordinato né alle conseguenze indirette che potrebbero discendere da un tale inquadramento formale<sup>3</sup>.

A rendere ancora più importante la risposta al quesito circa la qualificazione dell'attività di lavoro prestata dal gig worker<sup>4</sup> vi sarebbe poi la considerazione di chi ritiene che, ove si mettessero in discussione le nuove modalità di impiego create dalle imprese digitali e fondate sul pilastro della flessibilità, entrerebbe in crisi non

1 MOSTACCI, E. e SOMMA, A.: *Il caso Uber. La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Egea, Milano, 2016, p. 80.

2 COEN, M. e SUNDARARAJAN, A.: "Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy", *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 2015, p. 116 s.

3 Si pensi ad esempio alla responsabilità civile per fatto illecito del lavoratore dipendente, responsabilità destinata a ricadere sul datore di lavoro chiamato a sopportarne oggettivamente il peso.

4 Il lavoro nell'ambito della gig economy è tradizionalmente inquadrato nella logica riduttiva di lavoretti integrativi di redditi altrimenti conseguiti. Sul punto, cfr. BLACKHAM, A.: "We are All Entrepreneurs Now": *Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the "Gig Economy"*, *Int. J. Comp. Labour L. & Ind. Rel.*, 2018, 420; CARINCI, F.: "Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020", *ADL*, 2021, p. 22.

### • Rosario Petruso

Ricercatore di Diritto privato comparato, Università degli Studi di Palermo. E-mail: rosario.petruso@unipa.it

solo il relativo modello di profitto, ma prima ancora l'intensa attività di ricerca e sviluppo che le ha generate<sup>5</sup>.

Nelle pagine che seguono si prenderà in esame la sentenza resa dalla Supreme Court del Regno Unito nel caso Uber v. Aslam lo scorso 19 febbraio<sup>6</sup>. L'interesse è suscitato dal fatto che il precedente del giudice inglese rileva non solo per i profili strettamente laburistici esaminati, ma anche per considerazioni di più ampio respiro relative all'economia di piattaforma ed alla tradizionale narrazione secondo cui il modello imprenditoriale adottato dagli intermediari digitali che operano alla stregua di Uber<sup>7</sup> si limiti ad essere quello incentrato sul semplice sfruttamento degli strumenti tecnologici, volti a facilitare l'incontro tra privati, i quali concluderebbero l'accordo nella più ampia autonomia<sup>8</sup>. Ciò che contraddistingue la sentenza della Supreme Court - come si cercherà di dimostrare nel prosieguo di questa ricerca - è infatti la netta presa d'atto che alcuni intermediari della sharing economy incentrano il loro modello economico (a dispetto di una impressione assai diffusa) non già sulla eliminazione, ma sulla artificiale introduzione di barriere informative nel mercato sottostante e, di conseguenza, sulla frapposizione di disarmonie di potere contrattuale tra i partecipanti alle comunità digitali da loro create<sup>9</sup>. Concentrare l'attenzione sulle informazioni distribuite in maniera profondamente asimmetrica tra gli intermediari digitali e gli altri partecipanti alla sharing economy e segnatamente tra gli intermediari digitali ed i lavoratori potrebbe essere pertanto

5 SUNDARARAJAN, A.: *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, Cambridge, MA, 2016, p. 69.

6 [2021] UKSC 5.

7 Il modello di business adottato da tale piattaforma è l'archetipo di una grossa fetta dell'economia di piattaforma: non a caso si parla di uberizzazione di interi comparti dell'economia o di "modello Uber". Cfr. BELLONI, A.: *Uberization. Il potere globale della disintermediazione*, Egea, Milano, 2017.

8 L'elemento distintivo è rappresentato dal fatto che le piattaforme digitali operano su larga scala, soprattutto grazie alla diffusione capillare tra la popolazione di smartphone e di altri dispositivi connessi in rete e di tecnologie come i sistemi di classificazione, che facilitano la fiducia tra estranei. Cfr. CALO, R. e ROSENBLAT, A.: "The Taking Economy: Uber, Information, and Power", 117, *Colum. L. Rev.*, 2017, p. 1625.

9 Un'espressione invals nel descrivere molti dei modelli imprenditoriali sottostanti all'economia di piattaforma è quello di economia collaborativa (sharing economy). Secondo uno sforzo classificatorio teso ad individuare un contenuto sufficientemente condiviso nella comunità scientifica, l'economia collaborativa può essere definita come quel modello economico peer-to-peer - con o senza scopo di lucro - volto alla condivisione (e non al trasferimento proprietario) di beni o servizi sottoutilizzati, facilitato dalle nuove tecnologie dell'informazione e dunque dall'interposizione, tra i due lati del mercato, di un intermediario digitale (così SCHLAGWEIN, D. e SCHODER, D. e SPINDELDREHER, K.: "Consolidated, systemic conceptualization, and definition of the "sharing economy"", *J Assoc Inf Sci Technol.*, 2020, p. 829). Meno analitica è la definizione adottata dalla Commissione europea nella sua Comunicazione sull'economia collaborativa (COM/2016/0356): l'espressione economia collaborativa, per l'istituzione promotrice del processo legislativo europeo, si riferisce infatti «ai modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi spesso forniti da privati». Da entrambe queste proposte definitorie - pur nella loro diversità - discende che l'economia collaborativa è un'economia a struttura tripartita, che si caratterizza cioè per la presenza di tre attori distinti: il fornitore del servizio, il destinatario di esso e la piattaforma digitale. Si noti che sin dal Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Il consumo collaborativo o partecipativo: un modello di sviluppo sostenibile per il XXI secolo» (parere d'iniziativa) del 21 gennaio 2014, relatore Hernández Bataller, C 177/1 la sharing economy è stata ritenuta compatibile con un approccio sia autenticamente altruistico sia a fine di lucro. Sul punto cfr. SMORTO, G., "I contratti della sharing economy", *Foro it.*, 2015, V, c. 221.

la chiave di volta per comprendere come regolare i fenomeni dell'economia di piattaforma e in particolare le incerte<sup>10</sup> responsabilità dell'impresa digitale.

A tale stregua, il punto di vista del diritto del lavoro sembra molto promettente, in quanto mette a nudo, in maniera più efficace rispetto ad altre prospettive<sup>11</sup>, i reali modelli di impresa adottati dalle piattaforme digitali per realizzare profitti ed esternalizzare i costi di produzione<sup>12</sup>. Il sistema protettivo del diritto del lavoro apre infatti ad una considerazione d'insieme dei problemi posti dalla rivoluzione digitale, coincidente con un'ottica inclusiva che tiene conto del benessere complessivo all'interno del sistema economico e di «valori non negoziabili, quali la solidarietà, la dignità e la salute del lavoratore», «asimmetrici rispetto alla libertà di iniziativa economica»<sup>13</sup>.

Nelle considerazioni che seguono, si focalizzerà l'attenzione sul servizio erogato dall'intermediario digitale e sul quadro normativo di riferimento. Si passerà poi all'esame delle sentenze rese dai giudici inglesi nei primi tre gradi di giudizio. Si esaminerà quindi la pronuncia della Supreme Court: su due aspetti in particolare ci si soffermerà. Prima di tutto, si cercherà di dimostrare come la Corte metta esattamente a fuoco le conseguenze discendenti dalla disponibilità, in capo all'intermediario tecnologico, del bene più prezioso nell'economia di piattaforma: le informazioni; in secondo luogo, si guarderà al tentativo dei giudici inglesi di aggiornare consolidate regole ermeneutiche (nel campo contrattuale ed in quello legislativo) al fine di adeguare l'ordinamento giuslavoristico alle sfide poste dal tempo tecnologico. La trattazione si incentrerà infine su una recente traiettoria giurisprudenziale della Corte europea di giustizia relativa all'economia di piattaforma<sup>14</sup> che, ad una lettura d'insieme, parrebbe indicare anch'essa la necessità che il riflettore dell'attenzione, nel regolare i mercati digitali e prima ancora nel comprenderne le dinamiche sottostanti, sia spostato sui meccanismi di sfruttamento, da parte del proprietario dell'infrastruttura tecnologica, delle informazioni acquisite per mezzo dei propri servizi elettronici. Nella parte finale di

- 
- 10 Così ZENO-ZENCOVICH, V.: "Uber: modello economico e implicazioni giuridiche", *Riv. dir. media*, 2018, 142.
- 11 Come ad esempio quella incentrata sulla tutela del consumatore, che sconta il difetto di presentare al regolatore una visione estremamente parziale del fenomeno, incentrata esclusivamente sull'orizzonte mercantile del "consumer welfare". Sul punto, cfr. MOSTACCI, E. e SOMMA, A.: "Il caso Uber", cit., p. 200, ove si nota che «la prospettiva incentrata sul *consumer welfare* può mostrarsi ingannevole, in quanto essa coglie sostanzialmente una diminuzione del prezzo o, specularmente, un aumento dell'offerta».
- 12 Sulla esternalizzazione dei costi di produzione nel capitalismo di piattaforma, cfr. TODOLI-SIGNES, A.: "The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers", *Int. J. Comp. Lab. Law*, 2017, 242.
- 13 Così SANTORO-PASSARELLI, G.: "Il diritto del lavoro a cinquanta anni dallo statuto dei lavoratori", *Riv. it. dir. lav.*, 2020, p. 101. Id.: "La funzione del diritto del lavoro", *Riv. it. dir. lav.*, 2018, p. 339, ove si individua «la funzione ontologica e quindi permanente del diritto del lavoro» nella tutela della dignità della parte debole del rapporto di lavoro.
- 14 Ci si riferisce alle sentenze rese dalla Corte europea di giustizia nei casi C-434/15 (*Uber Spain*), C-320/16 (*Uber France*) e C-390/18 (*Airbnb Ireland*), rese rispettivamente il 20 dicembre 2017, il 10 aprile 2018 ed il 19 dicembre 2019.

questo lavoro si proverà a trarre delle conclusioni sulla bontà, in punto di metodo, della soluzione prescelta dalla Supreme Court nella qualificazione della prestazione lavorativa svolta nell'ambito dell'economia di piattaforma.

## II. IL SERVIZIO PRESTATO DA UBER NEL REGNO UNITO E LA FATTISPECIE POSTA ALL'ATTENZIONE DELLE CORTI INGLESI.

Il modello imprenditoriale di Uber è semplice e, almeno nei suoi tratti essenziali, conosciuto ai più. E tuttavia, considerata la varietà dei servizi offerti dalla piattaforma negli Stati in cui essa opera e i diversi formulari contrattuali sottoposti alla sottoscrizione dei prestatori materiali del servizio e dei fruitori finali, è necessario guardare alla singolare fattispecie presa in esame dai giudici inglesi.

Ad alcuni dati in particolare occorre prestare attenzione: posto che l'intermediario digitale tende a presentarsi come piattaforma di connessione tra due sponde del mercato e dunque come mero terzo che si interpone in maniera imparziale nel rapporto tra chi fornisce il servizio di trasporto e chi lo ricerca, giova mettere a fuoco quali siano i meccanismi di accesso alla comunità digitale, quali i sistemi reputazionali adottati per favorire la creazione di un clima di fiducia nel mercato intermediato<sup>15</sup>, quale la regolamentazione contrattuale che lega le parti del rapporto e disciplina il piano tripartito delle relative obbligazioni e quale l'effettiva distribuzione delle informazioni sorte in occasione della prestazione del servizio.

Guardando ai meccanismi di accesso alla comunità digitale organizzata da Uber, è senz'altro semplice la posizione dei beneficiari finali del servizio. I potenziali passeggeri scaricano gratuitamente l'applicazione sul proprio smartphone e creano un profilo fornendo alcuni dati personali, tra cui un metodo di pagamento: a partire da questo momento, possono accedere al servizio e prenotare le corse.

Più complesse sono le procedure di accreditamento del conducente: a seguito di una registrazione telematica, l'aspirante conducente è tenuto infatti a prendere parte ad un colloquio ed a presentare alla filiale londinese di Uber alcuni documenti, tra cui la patente di guida, il certificato di assicurazione dell'autovettura e l'apposita licenza prevista nel Regno Unito per guidare un veicolo privato a

---

<sup>15</sup> I sistemi reputazionali sono quelle strutture informative che aggregano e diffondono dati relativi alla reputazione individuale entro un certo contesto di riferimento, con la funzione di offrire indicazioni utili alla conclusione degli affari e favorire la creazione di fiducia nel mercato. Così SMORTO, G. "Reputazione, fiducia e mercati", *Eur. dir. priv.*, 2016, p. 206. Sulla necessità di curare la propria *web reputation* nel lavoro svolto per mezzo di piattaforme digitali e sugli usi distorti dei sistemi di *rating*, cfr. DAGNINO, E.: "Il lavoro che cambia: questioni giuridiche e di relazioni industriali - Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy," *Diri. Rel. Ind.*, 2016, p. 137 s.

noleggio<sup>16</sup>. Anche il veicolo è oggetto di selezione da parte della piattaforma: deve figurare tra quelli inclusi in un elenco di marche e modelli accettati predisposto dall'intermediario, deve trovarsi in buone condizioni, non deve superare una certa età e deve rispondere ad alcune caratteristiche cromatiche.

Passando ai meccanismi reputazionali, occorre dire che al fine di garantire un clima di fiducia all'interno del mercato intermediato, Uber appronta un'impalcatura organizzativa del servizio, incentrata su strumenti che consentano la sicurezza della transazione economica realizzata dai due versanti del mercato. In questa logica, l'intermediario predispone un sistema di verifica della reputazione, in modo da stabilire la credibilità del singolo passeggero e del singolo conducente. Ciò trova attuazione attraverso uno strumento di peer reviewing, basato sui giudizi di tutti gli utenti della comunità: dopo ogni corsa, passeggeri e conducenti sono infatti chiamati a valutarsi reciprocamente in maniera anonima. Va considerato in questa luce anche l'altro strumento volto ad alleviare i problemi legati all'assenza di fiducia nel mercato intermediato, consistente nella creazione di un sistema di attuazione dei diritti affidato allo stesso intermediario: la piattaforma infatti arbitra eventuali momenti di conflitto sorti tra i due versanti del mercato, gestendo i reclami dei passeggeri<sup>17</sup>.

Quanto al piano delle obbligazioni che si sviluppano in questa operazione trilaterale, la piattaforma digitale, nei moduli contrattuali sottoposti all'adesione di passeggeri e conducenti, si presenta come terzo che intermedia lo scambio. In questo scenario tripartito, i poli soggettivi del servizio di trasporto sono conducenti e passeggeri, il cui incontro è facilitato da servizi tecnologici: a tale stregua, i primi sono tenuti a corrispondere alla piattaforma la commissione da questa prevista per la fornitura del servizio di intercettazione e smistamento della domanda dei secondi. Da questa logica discende che i conducenti sono chiamati a sostenere tutti i costi relativi alla gestione dei veicoli e dei titoli abilitativi all'esercizio del servizio di trasporto. Allo stesso tempo, i conducenti sono liberi di rendersi disponibili quando e dove meglio credono: a tal fine, basta effettuare l'accesso sulla relativa applicazione entro i confini territoriali individuati nella licenza personale. Grazie ad un sistema di geolocalizzazione, Uber identifica la posizione del passeggero e del conducente a lui più vicino. Informa dunque quest'ultimo della richiesta, gli comunica la valutazione media del passeggero e gli attribuisce un tempo limitatissimo per decidere se accettare o rifiutare la corsa. Una volta accettato l'incarico, conducente e passeggero sono messi in contatto

16 Conformemente al quadro regolatorio previsto nel Regno Unito sia il prestatore fisico del servizio di trasporto sia l'intermediario che mette in contatto domanda ed offerta di un veicolo privato a noleggio devono essere in possesso di una apposita licenza autorizzativa. Sul punto, *cf.* MOSTACCI, E. e SOMMA, A.: "Il caso Uber", cit., p. 104.

17 Sul ruolo conciliativo degli intermediari digitali, *cf.* CASABONA, S.: "Intermediazione digitale e composizione delle controversie: dall'Alternative Dispute Resolution all'alien dispute resolution", *Dir. Inf.*, 2017, p. 497 s.

al fine di consentire loro di incontrarsi. Il conducente non è informato circa la destinazione del passeggero fino al momento in cui quest'ultimo sia salito a bordo dell'autovettura. Avviata la corsa, il conducente è guidato fino alla meta da un software di navigazione integrato nell'applicativo tecnologico; sebbene non sia tenuto a seguire tali istruzioni, normalmente vi si atterra: in caso di abbandono della rotta consigliata, si esporrebbe a eventuali reclami.

La tariffa è determinata dall'applicazione sulla base del tempo trascorso e della distanza percorsa, nonché di un moltiplicatore che adegua automaticamente il prezzo a fattori di mercato (come ad esempio un aumento della domanda in un dato momento). La tariffa così determinata è "suggerita" dalla piattaforma: i conducenti possono infatti richiedere al passeggero una somma inferiore; le commissioni di servizio spettanti a Uber saranno però addebitate sulla somma originariamente calcolata.

In chiusura di queste osservazioni relative all'organizzazione dei rapporti tra piattaforma digitale, fornitore materiale del servizio sottostante e utente finale, occorre ancora dire della effettiva distribuzione delle informazioni e più in generale dei dati che sono occasionati e trattati durante la prestazione del servizio intermediato. Va subito detto che il servizio è consegnato in modo tale che i conducenti non possano scambiare i propri contatti con i passeggeri: l'incontro tra i due attori del mercato sottostante è gestito esclusivamente per mezzo del software integrato nell'applicazione; il pagamento della tariffa avviene tramite addebito diretto sulla carta di credito del passeggero; la ricevuta di pagamento inviata elettronicamente al passeggero non menziona il nome del conducente e il promemoria trasmesso al conducente relativamente al servizio prestato non riporta i dati personali del passeggero.

Occorre inoltre segnalare che, allorché il conducente abbia effettuato l'accesso nell'applicazione, la piattaforma monitora costantemente il tasso di accettazione delle corse: ove tale dato dovesse assestarsi al di sotto di un livello prestabilito, i conducenti ricevono dei messaggi in cui si ricorda loro che l'aver attivato l'applicativo informatico implica la disponibilità ad effettuare corse. Nell'ipotesi poi in cui tale indice non dovesse migliorare, gli avvisi si intensificano e culminano nella disconnessione automatica dal servizio per un tempo prefissato.

La piattaforma infine rileva e analizza elettronicamente i giudizi dei passeggeri e, ove la valutazione media dei conducenti si dovesse assestare su una soglia inferiore ad un dato valore, assoggetta questi ultimi ad una serie graduale di interventi finalizzati a incrementare il loro punteggio: se l'indice di gradimento non dovesse migliorare, i conducenti sono rimossi definitivamente dalla piattaforma e i loro account disattivati.



È nell'ambito di questo quadro tecnologico che si articola la domanda posta da due conducenti nei confronti di Uber BV (l'impresa olandese che possiede l'infrastruttura tecnologica necessaria a fornire il servizio di trasporto) e Uber London Ltd (la filiale per il Regno Unito provvista di licenza, per gestire uno dei due servizi di trasporto pubblico non di linea nell'ambito della mobilità urbana londinese: il private hire vehicle). Gli attori rivendicavano dinanzi all'Employment Tribunal alcune tutele di matrice lavoristica, tradizionalmente spettanti a lavoratori soggetti a vincolo di subordinazione. In particolare, la questione principale sollevata dai ricorrenti era se, in quanto prestatori materiali del servizio di trasporto, fossero qualificabili come "worker", ai fini della applicabilità della legislazione laburistica inglese che conferisce ad alcune categorie di prestatori importanti tutele, quali - nel caso che si sta analizzando - quelle concernenti il salario minimo legale, il rispetto della disciplina sull'orario di lavoro, le ferie retribuite e il diritto di critica nel caso in cui avessero agito come informatori ("whistleblower"), riferendo degli abusi datoriali<sup>18</sup>.

### III. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: LA TRIPARTIZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO.

La crisi dei mercati finanziari del 2008 che ha colpito la maggior parte dei paesi industrializzati ha amplificato e accelerato un fenomeno di precarizzazione e deregolamentazione del mercato del lavoro già in atto nel Regno Unito da alcuni decenni<sup>19</sup>. In questo contesto, la nuova "economia dei lavoretti" sottostante al capitalismo di piattaforma ha contribuito ad uno spostamento senza precedenti della forza lavoro dall'area del lavoro subordinato a quella del lavoro autonomo<sup>20</sup>.

A differenza di quanto accaduto in altri ordinamenti giuridici<sup>21</sup>, tuttavia, il legislatore inglese non ha fornito alcuna risposta specifica ai bisogni di tutela della persona che si inserisce nel mercato del lavoro rivoluzionato dalle tecnologie digitali.

18 Sul whistleblowing cfr. STONE, K.V.W.: "Ripensare il diritto del lavoro: i regimi di protezione per i lavoratori nel nuovo mercato del lavoro", *Riv. it. dir. lav.*, 2005, p. 395; DESSI, O.: "Il diritto di critica del lavoratore", *Riv. it. dir. lav.*, 2013, p. 395. Sulle fonti internazionali ed europee del whistleblowing, PIZZUTI, P.: *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 57 s.

19 Crisi economica che ha contribuito anche all'indebolimento dei modelli economici tradizionali (basati sull'acquisto di beni e sul loro successivo consumo) e al parallelo sorgere di sistemi produttivi diversi: sul punto, cfr. FORTI, M.: "L'economia collaborativa davanti alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea: alcune riflessioni a margine della sentenza Uber Spain", *Riv. it. dir. pub. com.*, 2019, p. 515.

20 Sul punto, cfr. MASON, L.: "Locating Unity in the Fragmented Platform Economy: Labor Law and the Platform Economy in the United Kingdom", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2020, p. 329; WHITESIDE, N.: "State Policy and Employment Regulation in Britain: an Historical Perspective", *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.*, 2019, p. 379.

21 Per una sintesi delle soluzioni adottate, cfr. DIRRINGER J.: "Progetti e sviluppi normative per la tutela del lavoro nelle piattaforme digitali in alcuni Paesi europei e nell'Unione Europea", *RGL*, 2017, 2, p. 147.

In assenza di modifiche normative, l'interprete è chiamato a muoversi nell'ambito delle coordinate giuridiche esistenti. Il diritto inglese però, accanto ai due tradizionali poli entro cui classificare i lavoratori (prestatore subordinato e autonomo), conosce una terza categoria. Alla divisione rigidamente binaria di *employee* e *independent contractor* è stata sostituita negli anni '90 del secolo scorso una più complessa architettura normativa, incentrata su di una figura unificante. L'elemento di novità è rappresentato dalla categoria del *worker*. Il campo semantico di tale termine copre infatti nella legislazione laburistica inglese due figure: il lavoratore genuinamente subordinato (che per comodità espositiva sarà qui indicato con il termine *employee*) ed una figura affine, ma dai contorni meno netti e per certi versi maggiormente accostabile al prestatore di lavoro autonomo, destinataria di una parte soltanto delle tutele previste dal diritto del lavoro del Regno Unito: il *worker* in senso lato (cui ci si riferirà da ora in avanti con il termine *worker*).

Per intendere la portata delle tutele previste per quest'ultima categoria, occorre preliminarmente chiarire che il paradigma di riferimento, ai fini dell'attribuzione di tutta una serie di diritti al lavoratore, è il *contract of service*, che dà luogo ad un rapporto di *employment* e al correlativo status di *employee*. A fronte di tale posizione giuridica ben assistita di tutele, si staglia l'attività prestata da quanti operino alla stregua di *independent contractor*, in forza di un *contract for service*.

L'archetipo del contratto di lavoro subordinato è oggi disciplinato dall'*Employment Rights Act* del 1996, la cui sezione 230(1) definisce la figura dell'*employee* nei seguenti termini: «an individual who has entered into or works under [...] a contract of employment». A propria volta, il contratto di *employment* è definito alla sezione 230(2) come un «*contract of service*». Dinanzi ad un quadro normativo così lacunoso, ben si comprende come sia spettato al *case law* - nel tempo precedente e in quello successivo all'intervento statutario del 1996 - individuare gli indici che consentono di qualificare una certa attività come lavoro dipendente o autonomo.

Tra i criteri differenziali elaborati nell'ambito del *common law* figura innanzitutto il controllo datoriale. Si tratta dell'elemento basilare di ogni rapporto di lavoro subordinato, la cui importanza nel diritto inglese è storicamente ricollegata alla responsabilità civile del datore di lavoro per il fatto illecito commesso dal dipendente durante lo svolgimento delle mansioni. La *vicarious liability* dell'*employer* trova infatti la propria ragione giustificatrice nelle misure di prevenzione e controllo adottabili dal soggetto che, nell'ambito del rapporto di lavoro, si trova in posizione apicale. Lo status del lavoratore subordinato è pertanto, almeno con riguardo a questa prima caratteristica, individuato in negativo, guardandosi all'esercizio dei

poteri datoriali di direzione e di controllo, che deprivano il lavoratore nell'ambito della sua attività di autonomia<sup>22</sup>.

Nel tempo, la giurisprudenza ha enucleato altri indici che concorrono alla definizione dell'employee e l'accesso di quest'ultimo alle tutele ad esso connesse. Il leading case è tradizionalmente individuato nella sentenza resa nel caso *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance*<sup>23</sup>. Nella pronuncia dell'8 dicembre 1967, la High Court ha articolato il test diretto a delineare la nozione di subordinazione (e la sussistenza di un «contract of service») intorno alla ricorrenza di tre condizioni: 1) la remunerazione come contropartita della prestazione di attività di lavoro; 2) l'assoggettamento (espresso o implicito) del prestatore nell'esecuzione del contratto al controllo datoriale; 3) l'assenza nel contratto di clausole incompatibili con un contratto di employment.

A questi tre requisiti, nella dinamica tipica del common law, sono state affiancate due ulteriori condizioni, la cui ricorrenza, ai fini dell'assoggettamento allo status di protezione conseguenziale al contract of service, è richiesta – analogamente alle precedenti - cumulativamente: l'obbligazione, in capo al lavoratore di eseguire la prestazione personalmente e la presenza di una «mutuality of obligation<sup>24</sup>».

Agli indici appena passati in rassegna, la giurisprudenza inglese ha aggiunto altri indicatori che in via sussidiaria possono concorrere a dimostrare la sussistenza di un rapporto subordinato. Tra i più ricorrenti si possono annoverare il rischio assunto dal prestatore e il relativo livello di integrazione funzionale nell'organizzazione del committente<sup>25</sup>.

L'impressione che si potrebbe ricavare da questa sommaria rassegna degli indici elaborati dalla giurisprudenza per distinguere tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è che essi riflettano un'impostazione generalmente condivisa<sup>26</sup> nell'ambito degli ordinamenti della tradizione giuridica occidentale. Ad indebolire questa prima impressione, si pone però la circostanza che le Corti inglesi hanno

22 Sul punto, cfr. *Performing Right Society Ltd. v Mitchell & Booker Ltd*, 1 KB 762 [1924], nonché *Mersey Docks and Harbour Board v Coggins and Griffiths (Liverpool) Ltd*, A.C. 1, [1947].

23 [1968] 2 QB 497, 515C.

24 Cfr. *Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner* (1984) ICR 612; *Cornwall County Council v Prater* [2006] EWCA Civ 102. Quest'ultimo requisito concerne la reciproca promessa delle parti di mantenere in essere un rapporto di lavoro subordinato per un certo periodo di tempo, nel senso che deve ricorrere «an obligation on the employer to provide work and a correlative obligation on the employee to accept that work». Su questo elemento, cfr. PERULLI, A.: «Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà», *ADL*, 2021, p. 60.

25 Cfr. *Hall (HM Inspector of Taxes) v Lorimer*, [1993] EWCA Civ 25.

26 Cfr. SMORTO, G. e QUARTA, A.: *Diritto privato dei mercati digitali*, Le Monnier, Milano, 2021, p. 137, ove si osserva che «mentre la tradizione di common law ricorre principalmente alla nozione di "controllo" in modo non dissimile la tradizione di civil law [...] fa riferimento alla nozione di "subordinazione"»; CHERRY, M. A., «The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: Comparing U.S. and U.K. Approaches», *Geo. Wash. L. Rev.*, 2017, p. 1815.

storicamente assunto un atteggiamento sostanzialmente conservativo e sono state tradizionalmente riluttanti ad interpretare il contratto di lavoro discostandosi dalla sua lettera<sup>27</sup>.

Piuttosto che considerare le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, i giudici inglesi hanno preferito guardare al modo in cui il rapporto di lavoro fosse stato pattiziamente regolamentato e superare lo schermo delle qualificazioni fornite dalle parti solo eccezionalmente, allorché ricorressero in maniera inoppugnabile tutti gli indici della subordinazione prima passati in rassegna.

La combinazione di questi due fattori ha determinato, in maniera più visibile nell'esperienza giuridica inglese rispetto a quanto accaduto in altri Paesi industrializzati, l'emarginazione delle figure lavorative più direttamente coinvolte nei processi di profonda trasformazione dei nuovi sistemi di produzione<sup>28</sup>.

È per correggere queste storture che - dalla fine degli anni '80<sup>29</sup> e in maniera più incisiva dalla seconda metà degli anni '90<sup>30</sup> - il legislatore inglese ha avvertito la necessità di assicurare un pacchetto minimo di tutele al prestatore di lavoro indipendentemente dal formale ed inequivocabile inquadramento nella categoria della subordinazione<sup>31</sup>. È stata dunque estesa la platea dei destinatari delle tutele originariamente previste per il solo employee. Importanti interventi legislativi, quali ad esempio l'Employment Rights Act 1996, le National Minimum Wage Regulations 1999, le Working Time Regulations 1998 - per citare giusto i plessi normativi rilevanti nel caso *Uber v. Aslam* -, prevedono pertanto con una identica formulazione letterale che la parola «... 'worker' ... means an individual who has entered into or works under ... (a) a contract of employment; [...] (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual<sup>32</sup>».

Ad entrambe le categorie abbracciate dal nostro termine - lavoratori subordinati di cui alla lettera a) e worker di cui alla lettera b) della definizione prima citata -

27 Sul punto, cfr. DAVIDOV, G.: "Who is a worker?", *Indus. L.J.*, 2005, p. 63.

28 È questa una impressione diffusa nella letteratura giuridica inglese. Sul punto, MASON, L.: "Locating Unity", cit., p. 330.

29 Cfr. la sezione 8(2) del *Wages Act 1986*.

30 Cfr., a titolo meramente esemplificativo, la sezione 13 dell'*Employment Relations Act 1996*, la sezione 230 dell'*Employment Rights Act 1996*, la sezione 54(3) del *National Minimum Wage Act 1998* e le sezioni 10 e s. dell'*Employment Relations Act 1999*.

31 Sul punto, cfr. BURCHELL, B. e DEAKIN S. e HONEY, S.: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*, University of Cambridge, 1999, p. 25 e DAVIDOV, G.: "Who is a worker?", cit., p. 57.

32 È questo il testo della sezione 230(3)(b).

spettano dunque una serie di diritti individuali e collettivi minimi (ferie retribuite, minimo salariale, applicabilità della normativa del whistleblowing, tutela della salute e sicurezza, contributi previdenziali e fiscali, il diritto di costituire sindacati per contrattare a livello di categoria). Solo ai lavoratori subordinati propriamente intesi (gli employee di cui alla lett. a) della nostra definizione) spetta invece l'accesso al più esteso ordinamento protettivo del diritto del lavoro.

Nonostante la seconda propaggine della definizione del termine worker sia stata ritenuta inutilmente verbosa, di difficile comprensione e in qualche modo circolare<sup>33</sup>, essa ha il merito di porre in luce come tale figura sia accomunata alla prima (l'employee) dalle circostanze che la prestazione della persona che lavora è di natura personale, si basa su una relazione di tipo contrattuale e si caratterizza per l'assenza di una effettiva autonomia, che farebbe del prestatore un autentico independent contractor. Alla stregua della definizione legislativa, per verificare se il prestatore abbia diritto allo status di protezione accordato alla figura, occorre dunque preliminarmente accertare la ricorrenza di tre elementi: 1) un contratto in base al quale il singolo si impegna a eseguire lavori o servizi per un'altra parte; 2) l'impegno a svolgere il lavoro o eseguire la prestazione personalmente; 3) il requisito che l'altra parte del contratto non sia cliente o acquirente di alcun servizio professionale prestato dal singolo. Ai rapporti così enucleati ed identificati - pur a fronte della natura autonoma che non viene negata<sup>34</sup> - si estende l'applicazione di una porzione non trascurabile della disciplina del lavoro subordinato. Tale estensione vale però a patto che dalle concrete modalità di svolgimento dell'attività sia evincibile - sia pure con un minor grado di corrispondenza rispetto a quanto richiesto per il contratto di employment - un certo tasso di subordinazione o di dipendenza economica dal committente, tale da far dedurre una situazione di debolezza del prestatore sostanzialmente assimilabile a quella dell'employee<sup>35</sup>.

Come chiarito dalla Supreme Court in *Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP*<sup>36</sup>, il legislatore infatti non ha introdotto un nuovo tipo legale, una categoria tipologica cioè intermedia tra l'autonomia e la subordinazione, caratterizzata dalla ricorrenza di precisi indici rivelatori di un tertium genus: la scelta del legislatore è stata piuttosto quella di intervenire nell'area del lavoro autonomo, enucleando

33 DAVIDOV, G.: "Who is a worker?", cit., 59.

34 Cfr. la definizione offerta dalla Baroness Hale of Richmond in *Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP* [2014] UKSC 32, ove si legge che « [...] employment law distinguishes between three types of people: those employed under a contract of employment; those self-employed people who are in business on their own account and undertake work for their clients or customers; and an intermediate class of workers who are self-employed but do not fall within the second class».

35 Il leading case in materia è il caso *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, [2002] ICR 667, ove si legge al p. 2(4) che «The reason why employees are thought to need such protection is that they are in a subordinate and dependent position vis-à-vis their employers: the purpose of the Regulations is to extend protection to workers who are, substantively and economically, in the same position».

36 *Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP* [2014] UKSC 32, cit.

al suo interno un sottogruppo di rapporti identificati da alcuni tratti tipizzanti e da una posizione di sostanziale debolezza contrattuale della persona che lavora<sup>37</sup>.

In chiusura di questo paragrafo dedicato all'esame della cornice normativa di riferimento, occorre ancora dire di una importante novità che si è registrata in anni recenti nell'ordinamento giuridico inglese. Nel caso *Autoclenz Ltd v Belcher*<sup>38</sup>, deciso dalla Suprema Corte inglese il 27 luglio 2011, è stato superato quel carattere retrivo che contraddistingueva il case law in materia di qualificazione del rapporto di lavoro cui si faceva riferimento poco sopra. Secondo una classica regola di ermeneutica contrattuale applicata anche nell'ambito del rapporto di lavoro e nota come plain meaning rule, il giudice nell'interpretare il contratto, nel caso in cui non sussistano ambiguità, dubbi o polisemie, è vincolato all'elemento letterale, che costituisce il punto di partenza ed al tempo stesso di approdo dell'attività interpretativa<sup>39</sup>. Fa da pendant a questa regola, dal punto di vista probatorio, la parol evidence rule<sup>40</sup>, la quale prescrive che il ricorso alle prove estrinseche al contratto sia ammissibile solo nel caso in cui esso sia, a prima vista, di dubbio significato<sup>41</sup>. Alla luce di questi principi di ermeneutica contrattuale, tutto ciò che si colloca al di fuori del documento contrattuale è extrinsic evidence, background, matrix of facts e, come tale, potrà essere adoperato dall'interprete soltanto nel caso in cui il contratto non sia del tutto chiaro o nell'ipotesi in cui il suo significato non sia univocamente accertabile, in quanto la sua lettera sia ambigua e portatrice, nel suo alone semantico, di due o più spiegazioni<sup>42</sup>.

È da questi consolidati canoni di interpretazione contrattuale che la Supreme Court nel caso deciso nel 2011 ha preso le distanze, prefigurando la necessità che nell'ambito dei rapporti di lavoro ci si serva di una disciplina speciale, funzionale

37 Cfr. *Cotswold Developments Construction Ltd v Williams* [2006] UKEAT 0457, [2006] IRLR 181. Nell'accertamento di tali elementi, particolare rilievo assumono le circostanze che il prestatore sia integrato o meno nell'attività commerciale del committente e la ragione pratica e principale dell'affare (dominant purpose) consistente nel conferire autonomia ad un soggetto che esegue un'attività per proprio conto (anche se solo in minima parte) o nell'irreggimentare tale attività nell'ambito di una prestazione di natura personale assoggettata alle direttive del committente. Sul punto, cfr. *James v Redcats (Brands) Ltd* [2007] UKEAT 0475, [2007] ICR 1006.

38 [2011] UKSC 41.

39 TREITEL, G. H.: *The Law of Contract*, Sweet & Maxwell, London, 1995, p. 181; KNIFFIN, M. N.: *Interpretation of contract*, Corbin on contracts, West Pub. Co., St. Paul, Minn. 1998, p. 34.

40 In dottrina si chiarisce che, a dispetto della locuzione, la parol evidence rule non vieta esclusivamente le prove orali, ma, più in generale, qualsiasi fatto estrinseco al documento contrattuale. Cfr. CHITTY, J., *Chitty on Contracts*, Sweet & Maxwell, London, 2004, p. 753; CRISCUOLI, G.: *Il contratto nel diritto inglese*, Cedam, Padova, 2001, p. 146.

41 Sul punto, cfr. CORBIN, A. L.: "The Interpretation of Words and the Parol Evidence Rule", *Cornell L. Q.*, 1965, p. 161.

42 Il postulato di questa concezione riposa nell'idea che le corti possano accertare l'unico significato della dichiarazione, limitandosi all'esame dei suoi quattro angoli, confidando nell'infalibilità della formulazione lessicale. Per una critica di questa impostazione, cfr. Lord Hoffmann, "The Intolerable Wrestle with Words and Meanings", *South African Law Journal*, 1997, p. 670. Il punto di vista corrisponde a quello adottato dalle corti italiane ed espresso nel noto adagio secondo cui in claris non fit interpretatio. Sulla necessità di superare questo approccio ermeneutico e di accertare il contenuto sostanziale del contratto, cfr. i preziosi insegnamenti di BIANCA, C. M.: *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 408 s.

alla tutela del soggetto debole: una spiegazione dei termini dell'accordo incentrata esclusivamente sull'elemento testuale e sganciata dallo svolgimento complessivo dei fatti che ne accompagnarono la conclusione, dalla sua esecuzione e soprattutto dall'asimmetria di potere contrattuale delle parti non sarebbe infatti sufficiente per la Supreme Court a contrastare i tentativi del datore di lavoro di eludere la normativa posta a protezione della parte marginale del rapporto<sup>43</sup>.

In questa logica, la diversità di potere contrattuale va considerata come parte del factual matrix del contratto e come elemento sempre rilevante nell'accertamento del reale piano delle obbligazioni assunte dai contraenti, anche a dispetto di una chiara formulazione letterale dell'accordo. Nella pronuncia del 2011 si legge che "il vero accordo" dovrà essere desunto da tutte le circostanze del caso, di cui l'elemento letterale costituisce solo una parte<sup>44</sup>. Nelle parole di Lord Clarke questo nuovo paradigma interpretativo - con cui si fa applicazione del principio di prevalenza della realtà fattuale sulla forma contrattuale - è descritto nei termini di un purposive approach<sup>45</sup>, alla stregua del quale il giudice può discostarsi dalla lettera del contratto fino al punto di assegnare ad essa un significato contrastante con quello testuale, ove essa non rifletta quanto sia stato effettivamente concordato<sup>46</sup>.

#### IV. LE SENTENZE RESE NEI PRIMI GRADI DI GIUDIZIO.

La complessa vicenda giudiziaria di cui ci si sta occupando si è articolata, prima che la questione fosse posta all'attenzione della Supreme Court, in tre distinti gradi di giudizio. La sentenza di primo grado, resa dall'Employment Tribunal il 28 ottobre 2016<sup>47</sup>, è stata seguita infatti, su ricorso della piattaforma soccombente, dalla pronuncia dell'Employment Appeal Tribunal del 10 novembre 2017<sup>48</sup> e da quella della Civil Division della Court of Appeal del 19 dicembre dell'anno successivo<sup>49</sup>.

43 [2011] UKSC 41, pp. 34 e 35.

44 Alla luce di questi principi la Supreme Court ha riquilibrato il servizio prestato da venti parcheggiatori descritti nelle clausole contrattuali come subappaltatori. I giudici supremi hanno ritenuto all'unanimità che i parcheggiatori fossero stati assunti come employee e che a nulla sarebbe valsa la considerazione che dal tenore letterale delle clausole contrattuali si sarebbe chiaramente evinto che fossero independent contractor.

45 In dottrina, cfr. DAVIDOV, G.: "A purposive interpretation of the national minimum", *Mod. L. Rev.*, 2009, p. 581.

46 Cfr. p. 35. Le parole appena riportate nel testo non possono non far tornare alla mente il magistrale insegnamento di chi - nell'ambito del diritto italiano - ha strenuamente difeso l'utilità della causa del contratto, intesa «nei termini della causa concreta, ossia dell'interesse che l'operazione è concretamente diretta a realizzare», e che trova spazio per giudicare «la validità del contratto, per interpretarlo, per qualificarlo, per accertarne le connessioni e gli effetti». In particolare, l'Onorato in questo numero speciale della Rivista presta attenzione all'interpretazione del contratto (BIANCA, C. M.: "Causa concreta del contratto e diritto effettivo", *Riv. dir. civ.*, 2014, p. 258), che «deve procedere con riferimento alla causa concreta», in quanto «il significato di ciò che le parti hanno concordato non può essere adeguatamente accertato se non si tiene conto della ragione pratica dell'affare, ossia della causa concreta».

47 [2016] EW Misc B68 (ET), su cui si veda CABRELLI D., "Uber e il concetto giuridico di "Worker": la prospettiva britannica", *DRI*, 2017, p. 575.

48 *Uber B.V. & Ors v Aslam & Ors* UKEAT/0056/17/DA.

49 [2018] EWCA Civ 2748.

Nelle osservazioni che seguono si concentrerà l'attenzione sulla prima decisione, il cui impianto motivazionale è fatto proprio, almeno nei tratti che qui rilevano, sia dall'Employment Appeal Tribunal sia dalla Court of Appeal. Alla sentenza di quest'ultimo organo si farà invece riferimento per la presenza in seno ad essa della opinione dissidente di uno dei componenti del collegio.

Come si diceva in apertura di questo lavoro, la fattispecie affrontata dal circuito giudiziario inglese riguardava la corretta qualificazione giuridica della prestazione lavorativa del conducente di Uber. Inevitabilmente, però, il giudice inglese è stato chiamato in via preliminare a determinare la natura dei servizi prestati dalla piattaforma telematica: fornitrice di una mera interfaccia tecnologica per consentire l'incontro nel mercato sottostante di conducenti e passeggeri o vero e proprio prestatore del servizio di trasporto? Come visto, infatti l'attribuzione dello status di worker al prestatore materiale di un servizio presuppone, ai sensi della lett. b) della sezione 230(3) dell'Employment Rights Act, che il lavoratore esegua la sua prestazione per un terzo e che quest'ultimo non sia il beneficiario finale dei servizi professionali prestati dal primo. Nella fattispecie esaminata dal giudice inglese, occorreva dunque dimostrare prioritariamente che il prestatore materiale del servizio di mobilità urbana svolgesse la propria attività non "per sé" attraverso la piattaforma, ma "per" Uber, che a propria volta forniva servizi di trasporto a vantaggio dei clienti/consumatori e su loro richiesta.

Solo risolta tale questione preliminare, il giudice inglese avrebbe potuto verificare se l'attività lavorativa prestata dal conducente fosse esercitata in via genuinamente autonoma o con caratteristiche maggiormente prossime alla subordinazione. Al fine dunque di dimostrare come fosse Uber a prestare il servizio sottostante, l'Employment Tribunal ha fatto perno su una serie di elementi che così si possono riassumere: 1) la contraddittorietà delle clausole contrattuali, secondo cui l'intermediario digitale sarebbe stato, al tempo stesso, mero mandatario del conducente e l'unica parte che avrebbe potuto decidere se accettare o meno le prenotazioni; 2) la circostanza che Uber reclutasse attraverso una vera e propria selezione i conducenti; 3) il fatto che Uber controllasse le informazioni chiave per la fornitura del servizio; 4) la circostanza che Uber incentivasse i conducenti ad accettare le corse a pena di disconnessione dalla piattaforma; 5) l'impostazione predefinita del percorso che il conducente avrebbe dovuto seguire; 6) la fissazione automatica di una tariffa non derogabile verso l'alto; 7) l'imposizione ai conducenti di una gamma di veicoli utilizzabili e di direttive sullo svolgimento della prestazione lavorativa; 8) la predisposizione di un sistema di valutazione tra pari diretto ad organizzare l'esecuzione della prestazione ed a sottoporre i conducenti a vere e proprie procedure disciplinari; 9) la circostanza che Uber decidesse di eventuali rimborsi per i passeggeri; 10) il fatto che occasionalmente il costo dei rimborsi fosse sopportato da Uber; 11) la circostanza che la piattaforma gestisse i reclami dei



passaggeri; 12) il fatto che Uber si riservasse il potere di modificare unilateralmente le clausole contrattuali che regolamentavano la prestazione del servizio.

Dall'insieme di questi elementi, l'Employment Tribunal ha respinto come «piuttosto ridicola» la tesi difensiva di Uber secondo cui i conducenti avrebbero dato vita ad un mosaico di trentamila piccole realtà imprenditoriali collegate da un'unica piattaforma digitale<sup>50</sup>.

Dimostrato che il servizio di trasporto fosse gestito direttamente dalla piattaforma nel proprio esclusivo interesse economico e non in quello dei singoli conducenti, anche l'ostacolo ulteriore consistente nel qualificare come worker i prestatori che fornivano la «manodopera qualificata attraverso la quale la piattaforma incentrava la propria strategia di profitto<sup>51</sup>», avrebbe dovuto essere considerato superato. Per il giudice Snelson infatti l'attività lavorativa prestata dal conducente sarebbe rientrata «a pieno titolo» nella definizione statutaria del worker<sup>52</sup>: il conducente era infatti tenuto ad eseguire la prestazione personalmente; era a ciò obbligato sulla base di un rapporto contrattuale; era vincolato ad eseguire la prestazione a favore di un soggetto (il beneficiario finale del servizio di trasporto) che non coincideva con chi aveva commissionato il lavoro.

Alla luce di queste considerazioni, a nulla sarebbe valso il tentativo - abilmente camuffato dietro ad un linguaggio contrattuale «contorto, diretto a dissimulare la realtà e intriso persino di neologismi<sup>53</sup>» - di *inquadrate il rapporto di lavoro intercorrente tra la piattaforma ed il conducente nell'ambito di una prestazione autenticamente autonoma. È proprio il grado di vincolatività* sull'interprete della lettera del contratto l'oggetto delle successive pronunce.

La sentenza della Court of Appeal<sup>54</sup> merita alcune considerazioni. La pronuncia del 2018 è stata resa infatti solo a maggioranza ed il punto su cui si è consumato il dissenso è relativo alla importanza da assegnare all'elemento letterale del contratto, riguardato alla luce del contesto fattuale di riferimento e, in particolare, alla credibilità del modello economico adottato dalla piattaforma. Come è facile intuire, la posta in gioco consisteva nel significato da attribuire al mutamento giurisprudenziale consumatosi nel diritto inglese con la decisione del 2011 prima richiamata, che per la prima volta dalla sua approvazione era portata all'attenzione

50 In altri termini, è la conclusione sul punto del Tribunale (cfr. p. 92), «Uber non lavora per il conducente; è vero, piuttosto, il contrario». Cfr. p. 89, ove è condivisa la conclusione della North Carolina District Court in *Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc*, No. C-13-3826 EMC, 2015, secondo cui «Uber non vende semplicemente software; vende corse. Uber non è una "società tecnologica" più di quanto non lo sia la Yellow Cab che utilizza comunicazioni radio nella banda per contattare i taxi».

51 Cfr. p. 92.

52 Cfr. p. 93.

53 Cfr. nota 38 della sentenza, ove si fa notare come nel contratto si usi l'espressione «disattivazione dell'account» per dissimulare ciò che nel diritto del lavoro corrisponde ad un vero e proprio «licenziamento».

54 *UBV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748.

di una Corte Superiore<sup>55</sup>. Da un lato, vi è infatti l'opinione di maggioranza, ove si ritiene conformemente alle conclusioni cui erano giunti il giudice di primo grado e l'Employment Appeal Tribunal come non fosse credibile la posizione, sostenuta dalla piattaforma, di essere un mero intermediario il cui modello imprenditoriale fosse incentrato esclusivamente sullo sfruttamento dei diritti di proprietà intellettuale sull'applicazione informatica: stabilito che il servizio effettivamente prestato da quest'ultimo non coincidesse affatto con il solo servizio di intermediazione digitale, la maggioranza ha riqualificato il rapporto di lavoro dei conducenti, concentrando l'attenzione sul grado di controllo esercitato dalla piattaforma sul lavoratore. Da questo punto di vista, il precedente reso in *Autoclenz* è interpretato nel senso che l'interprete può arrivare al punto di assegnare al contratto, redatto unilateralmente dal datore di lavoro, un significato diverso da quello testuale, ogniquale volta quest'ultimo abbia qualificato il rapporto in modo artificioso, ai danni della controparte in posizione di debolezza: il precedente della Supreme Court è, pertanto, letto in chiave antielusiva della disciplina laburistica<sup>56</sup>.

Dall'altro lato, vi è invece l'opinione dissenziente di Lord Underhill, che adotta una posizione maggiormente conservativa: da questo punto di vista infatti i principi affermati in *Autoclenz* - si sostiene - potrebbero giustificare l'allontanamento dalla lettera del contratto solo ove la rappresentazione dell'effettivo rapporto intercorrente tra le parti sia assolutamente inverosimile<sup>57</sup>. Questa palese deviazione dallo schema contrattuale non ricorrerebbe nel caso di specie: secondo il giudice dissenziente il modello di profitto adottato da Uber non dissimulerebbe una realtà fattuale difforme; al contrario, non farebbe altro che replicare ed aggiornare all'era delle tecnologie informatiche un modello economico già esistente ed invalso nell'ambito dei servizi di mobilità urbana: quello dei minicab, le cui corse devono essere prenotate<sup>58</sup> tramite un servizio di intermediazione sovrapponibile a quello prestato da Uber. A tale stregua, l'unica differenza tra i servizi di prenotazione dei minicab ed il modello di intermediazione adottato da Uber, entrambi incentrati su di un rapporto intercorrente tra un mandatario (l'intermediario: tradizionale o digitale) ed un mandante (il conducente, imprenditore di se stesso), riposerebbe nelle proporzioni del fenomeno, ingigantite (nel secondo caso) dall'uso di una tecnologia indubbiamente più sofisticata<sup>59</sup>.

55 Sulla distinzione tra Corti Superiori e Corti inferiori, cfr. CRISCUOLI, G. - SERIO, M.: *Nuova introduzione allo studio del diritto inglese*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 370 s. p. 242 s.

56 Cfr. p. 73.

57 Cfr. p. 120.

58 Il *minicab* è un'auto a noleggio con autista e può procurarsi utenza soltanto «per il tramite di un intermediario provvisto di regolare licenza di *private hire vehicle operator*»: così MOSTACCI, E. e SOMMA, A.: «Il caso Uber», cit., p. 104.

59 Cfr. p. 132.

Nulla di nuovo sotto il sole, secondo questa prospettiva, anche per quanto concerne l'interesse dell'intermediario ad assicurare la qualità del trasporto: come accade per i servizi di intermediazione nel settore dei minicab, Uber avrebbe tutto l'interesse a mantenere un certo livello qualitativo del servizio da cui indirettamente trae profitti, così giustificandosi l'imposizione a lavoratori genuinamente autonomi di standard qualitativi nella erogazione della prestazione sottostante.

Ragionando in questi termini, il precedente della Supreme Court non avrebbe potuto essere di soccorso alla parte debole del rapporto, in quanto i principi in essa affermati non consentono la riscrittura dell'accordo e la riqualificazione dello status del conducente sol perché esso sia risultato svantaggioso per quest'ultimo: la laconica conclusione del giudice dissenziente è dunque che proteggere il singolo da condizioni contrattuali particolarmente sfavorevoli, che possano essergli imposte a causa di asimmetrie di potere contrattuale, è compito che spetta esclusivamente al legislatore<sup>60</sup>.

## V. LA SENTENZA DELLA SUPREME COURT.

La pronuncia della Court of Appeal prima esaminata è servita a fotografare la compresenza nel diritto inglese di due approcci antitetici in materia di ermeneutica contrattuale relativamente ai rapporti di lavoro: come si è visto, il dissenso tra l'opinione di maggioranza e quella di Lord Underhill sembrerebbe essere radicale ed il terreno di scontro parrebbe risiedere sul grado di vincolatività che il linguaggio adoperato dalle parti ha sull'interprete o, osservando il fenomeno da un diverso angolo di visuale, sul peso da accordare al contesto extra-testuale e, nell'ambito di questo elemento, alla disegualianza di potere contrattuale delle parti. La pronuncia della Court of Appeal pone inoltre in evidenza, per quanto qui più direttamente rileva, una spiccata diversità di vedute circa il funzionamento dell'economia di piattaforma e segnatamente relativamente al modello di profitto adottato da Uber: da un lato, la posizione del Master of the Rolls e di Lord Bean maggiormente inclini a porre in luce i tratti salienti e l'impatto destrutturante del fattore tecnologico sullo standard di protezione dei diritti della persona che lavora e, dall'altro, quella del giudice dissenziente, propenso a ritenere che le forme economiche e le questioni giuridiche sottese al capitalismo di piattaforma siano quelle tradizionali, con la sola differenza che a presentare elementi di novità sarebbe la consistenza del fenomeno e in particolare un ampliamento senza precedenti della base dei soggetti coinvolti grazie all'uso delle tecnologie digitali.

È all'insieme di queste due diverse anime, con riguardo ai due poli di contrapposizione che si sono registrati in seno alla Court of Appeal, che

---

60 *Cfr.* p. 167.

necessariamente guarda la Supreme Court. Ad una prima parte della sentenza volta a destituire di fondamento la tesi sostenuta da Uber, secondo cui i rapporti tra piattaforma e conducenti andrebbero inquadrati nell'ambito di un potere di rappresentanza conferito alla prima dai secondi<sup>61</sup>, si affianca la restante e più interessante parte dell'opinione di Lord Leggatt (l'unica di cui si compone la sentenza), dedicata a due questioni centrali nella regolamentazione del lavoro digitale: 1) la necessità di adottare un approccio ermeneutico che consenta di dare prevalenza alla realtà fattuale del rapporto piuttosto che alla forma contrattuale, sì da consentire all'ordinamento protettivo del diritto del lavoro di svolgere appieno la funzione che gli è propria<sup>62</sup>; 2) l'individuazione degli elementi di debolezza del lavoratore, inserito nella peculiarissima organizzazione imprenditoriale di Uber, che si discosta tanto da modelli di profitto dell'economia tradizionale, quanto da quelli invalsi nella società dell'informazione.

Per comodità espositiva, le due questioni saranno esaminate qui di seguito in ordine inverso.

## **I. Il controllo datoriale e la posizione di subordinazione e dipendenza economica del conducente di Uber.**

Come si è visto nella parte dedicata all'illustrazione del quadro normativo di riferimento, la figura del worker non è costruita intorno alla ricorrenza di specifici indici tipologici atti a distinguerla nettamente dall'employee e dal self-employed. Il case law rinvenibile sul punto adopera infatti gli stessi parametri che concorrono a guidare il giudice nel determinare l'attribuzione al lavoratore dello status di employee: seguendo questa impostazione, l'interprete è chiamato ad accontentarsi di un minor grado di corrispondenza alla figura paradigmatica di riferimento<sup>63</sup>. In tale ottica, i giudici inglesi, nel decidere sul livello di tutele spettante alla persona che lavora, hanno attribuito valore dirimente alla ricorrenza in termini complessivi di una situazione di vulnerabilità, riconducibile ad una condizione di subordinazione e/o di dipendenza economica.

È esattamente questo il punto di vista adottato dalla Supreme Court nel caso qui studiato. Il fattore discriminante nell'accertamento della ricorrenza di una condizione di debolezza del conducente di Uber, è da individuare, secondo Lord Leggatt, nel potere di controllo esercitato dal datore di lavoro tanto sulle modalità di svolgimento della prestazione di cui il lavoratore è debitore, quanto

---

61 Cfr. pp. 45 – 55.

62 Cfr. pp. 66 - 83.

63 Come precisato infatti dal leading case *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*, cit., «drawing that distinction in any particular case will involve all or most of the same considerations as arise in drawing the distinction between a contract of service and a contract for services - but with the boundary pushed further in the putative worker's favour».

più in generale sulle condizioni di prestazione del servizio di trasporto a favore del passeggero<sup>64</sup>.

È in questa luce, che per Lord Leggatt occorre accertare chi determini la tariffa addebitata al passeggero, chi sia responsabile della definizione e dell'erogazione del servizio di trasporto, quanti e quali siano gli spazi di autonomia lasciati al conducente. Nel rispondere a questi interrogativi, il ragionamento della Corte si articola sull'esame di cinque circostanze fattuali. Il primo elemento è quello relativo alla remunerazione<sup>65</sup> corrisposta ai conducenti per il lavoro svolto. Gli autisti - nota la Corte - non hanno margini di autonomia. La possibilità di applicare una tariffa diversa rispetto a quella determinata dalla piattaforma è puramente "nominale". I conducenti non sono infatti autorizzati ad addebitare importi maggiori rispetto a quelli calcolati dall'algoritmo; di contro, una riduzione tariffaria non avvantaggerebbe i conducenti: le commissioni dovute all'intermediario andrebbero comunque calcolate sulla tariffa consigliata e la fornitura del servizio è organizzata in modo tale da impedire al conducente la possibilità di intessere un rapporto di fiducia con il passeggero, foriero di future opportunità di guadagno. Il controllo di Uber sulla remunerazione si estende inoltre al punto che la piattaforma può decidere, con assoluta discrezionalità, se effettuare o meno un rimborso al passeggero insoddisfatto. L'unica vera prospettiva lasciata al lavoratore che desideri incrementare le proprie occasioni di guadagno è dunque conclude la Corte sul punto, quella di vincolarsi ad orari di lavoro sempre più faticosi.

Il secondo profilo su cui si sofferma la leading opinion è relativo alle condizioni contrattuali in base alle quali i conducenti effettuano il servizio di trasporto. Il punto non necessita di essere approfondito, a giudizio della Corte: i conducenti sono tenuti ad accettare il formulario predisposto unilateralmente dalla piattaforma e non hanno nessuna voce in capitolo nell'organizzazione del servizio di trasporto.

Il terzo elemento intorno a cui ruota il ragionamento della Supreme Court è invece più articolato e si incentra sul grado di controllo esercitato dalla piattaforma sul tasso di accettazione delle corse<sup>66</sup>. A giudizio della Corte, infatti, la possibilità di rifiutare le corse è fortemente condizionata da Uber secondo due modalità. La prima consiste nel controllare le informazioni fornite al conducente: quest'ultimo è infatti messo a parte della valutazione media del passeggero (sì da consentirgli di evitare i clienti "difficili"), ma non della sua destinazione. Il conducente pertanto non ha la possibilità di rifiutare corse poco remunerative. La seconda modalità<sup>67</sup> di cui si serve la piattaforma per condizionare l'accettazione delle corse consiste nel

---

64 *Cfr.* p. 87.

65 *Cfr.* p. 94.

66 *Cfr.* p. 96.

67 *Cfr.* p. 97.

monitorare proprio quest'ultimo dato: un conducente il cui indice di accettazione scenda al di sotto di un livello minimo (o il cui tasso di cancellazione superi un tetto massimo) riceve un numero crescente di messaggi di allerta; ove questo dato della prestazione non dovesse migliorare, il software procede alla disconnessione automatica del conducente e gli impedisce la possibilità di riconnettersi per dieci minuti. Il controllo così esercitato è sintomatico, secondo la Supreme Court, di una relazione giuridica asimmetrica, in cui una parte esercita un potere sanzionatorio nei confronti dell'altra e quest'ultima subisce le scelte della prima.

Il quarto profilo preso in considerazione da Lord Leggatt<sup>68</sup> è relativo allo stringente grado di controllo esercitato da Uber sulle modalità di esecuzione del trasporto. Anche su questo profilo, il ragionamento si articola su due punti. Il primo riguarda gli strumenti attraverso cui la prestazione è eseguita; il secondo concerne invece i giudizi degli utilizzatori precedenti sulla qualità della prestazione stessa.

Quanto al primo di tali elementi, la Corte osserva come il fatto che i conducenti si servano della propria autovettura non sia indice sicuro di autonomia: Uber infatti non solo esercita una selezione delle autovetture che possono essere adoperate, ma possiede la tecnologia che è parte integrante del servizio e che assolve alla funzione primaria di consentire al conducente di eseguire la prestazione.

Quest'ultima parte dei mezzi di produzione è interamente «posseduta e controllata» da Uber che determina nel dettaglio la tratta che il conducente dovrà seguire dal punto di prelievo del passeggero e da lì alla sua destinazione finale. Quanto al secondo di tali elementi, la Corte incentra le proprie riflessioni sul giudizio - registrato e continuamente monitorato dalla piattaforma - di chi in concreto si è avvalso del servizio. Si tratta di un «potente metodo di controllo<sup>69</sup>», alle cui conseguenze il lavoratore non si può sottrarre: il mancato mantenimento di una precisa valutazione media da parte di un conducente comporterà infatti l'inoltro automatico di una serie mirata di messaggi di allerta e, infine, l'interruzione del rapporto di lavoro. In questa logica, i giudizi espressi dai passeggeri servono al solo intermediario digitale come strumento interno per l'organizzazione della prestazione e per l'esclusione dei conducenti che non soddisfano gli standard di servizio da esso prestabiliti.

Il quinto ed ultimo fattore preso in considerazione dalla Supreme Court<sup>70</sup> consiste nella circostanza che Uber limita la comunicazione tra passeggeri e conducenti a quanto strettamente necessario a consentire l'esecuzione delle corse

---

68 Cfr. p. 98.

69 Cfr. p. 99.

70 Cfr. p. 100.

e adotta misure specifiche per impedire ai secondi la possibilità di stabilire una rete personale di relazioni con i primi in grado di proiettarsi oltre il singolo incontro: al momento della prenotazione, al passeggero non è offerta l'opportunità di scegliere in autonomia il conducente; una volta che quest'ultimo abbia accettato l'incarico, la comunicazione tra le due parti è limitata alle informazioni relative alla singola tratta e ogni aspetto ulteriore del servizio (la gestione dei reclami, il pagamento della tariffa e il conseguenziale accreditamento a favore del conducente) è gestito centralmente dall'applicazione.

La Suprema Corte, in un giudizio di sintesi, dall'insieme delle cinque circostanze considerate, trae una duplice conclusione: innanzitutto, che il servizio di trasporto «è definito e controllato in modo estremamente pervasivo da Uber<sup>71</sup>»; in secondo luogo, che il servizio è rigorosamente "standardizzato" a beneficio esclusivo della piattaforma: Uber si avvantaggia della fidelizzazione del cliente e i conducenti non possono migliorare la propria posizione economica mettendo a profitto le rispettive capacità professionali o imprenditoriali.

## **2. La Supreme Court al confronto con il "tempo tecnologico": l'ermeneutica contrattuale e quella legislativa al servizio dell'ordinamento protettivo giuslavoristico.**

Esaminate le modalità capillari del controllo esercitato dalla piattaforma sul conducente e sul servizio di trasporto, alla Corte non resta altro che procedere alla corretta qualificazione del rapporto di lavoro che nel programma negoziale è modulato sul carattere autonomo della prestazione. La Corte si prefigge dunque il compito di superare le difficoltà cui è andata incontro la Court of Appeal nell'intendere il significato del mutamento giurisprudenziale registratosi in campo di ermeneutica contrattuale con il caso Autoclenz.

Dal punto di vista della Supreme Court, occorre pertanto liberarsi definitivamente (almeno con riferimento ai rapporti di lavoro) della regola aurea dell'ermeneutica contrattuale (la plain meaning rule) e del suo risvolto dal punto di vista probatorio (la parol evidence rule). Nell'economia di piattaforma, in cui gli intermediari digitali si presentano invariabilmente come semplici agenti digitali o abilitatori tecnologici al fine di negare lo status di lavoratore subordinato di chi con essi collabora, il punto adesso affrontato è di cruciale importanza: il vincolo dell'interprete alla qualificazione prescelta dalle parti potrebbe essere infatti fatale alla necessità di accordare prevalenza alla realtà fattuale sulla forma contrattuale per porre rimedio alla situazione di debolezza che tradizionalmente caratterizza la persona che lavora<sup>72</sup>.

---

71 Cfr. p. 101.

72 Non sussiste nel diritto inglese un principio paragonabile a quello conosciuto nell'ordinamento giuridico italiano "dell'indisponibilità del tipo contrattuale", su cui cfr. Corte di Cassazione, Sez. Lav., 11 luglio

La Supreme Court dunque porta a compimento il percorso iniziato nel caso *Autoclenz*, fornendo una

chiara giustificazione teorica ai principi enunciati nel 2011. Questa è rinvenuta nella esigenza di rendere effettivo ed inderogabile l'assoggettamento del rapporto di lavoro all'ordinamento protettivo giuslavoristico. Nella sentenza viene evocato infatti un termine che appartiene alla tradizione dell'ermeneutica (questa volta legislativa inglese, che affonda le proprie radici nell'*equity*: la parola cui ci si riferisce - richiamata nell'opinione di Lord Leggatt<sup>73</sup> - è "*mischief*". La tecnica ermeneutica ad essa sottesa prevede che, a scopi equitativi, si debba procedere ad interpretare le norme ambigue in modo da rendere possibile l'eliminazione dell'inconveniente (il *mischief*) che esse erano chiamate a correggere: si tratta, come è ben facile intuire, di quello strumento che si è soliti indicare con il termine di interpretazione teleologica e che nel diritto inglese va sotto il nome di "*mischief rule*" (alla lettera "regola del malanno").

Senonché, l'ordinamento giuridico inglese ammette una interpretazione per gradi della legge e la nostra regola costituisce solo l'ultimo tassello di questo percorso<sup>74</sup>: i tre canoni ermeneutici di base sono infatti, nell'ordine in cui li si sta per indicare, la "*literal rule*" (che sancisce la necessità del rispetto della lettera della legge), la "*golden rule*" (che legittima l'interpretazione logico-sistematica) e la "*mischief rule*", che «presiede ad una speciale (e ristretta) interpretazione teleologica<sup>75</sup>». E tuttavia, proprio questo carattere di specialità da riconoscere all'interpretazione teleologica verrebbe meno, nell'opinione di Lord Leggatt, ove si debba riconoscere effettività alle finalità perseguite dal legislatore con riferimento a particolari esigenze di protezione.

Ricondotte queste riflessioni al caso di specie, ciò significa - con evidenti riflessi (anche) sul piano dell'ermeneutica contrattuale - che il giudice può fare a meno della qualificazione giuridica prescelta dalle parti e guardare alla «transazione in modo realistico<sup>76</sup>». Una volta riconosciuta la primazia del canone dell'interpretazione teleologica nell'ermeneutica legislativa, appare infatti incoerente tributare alla *plain meaning rule* il ruolo di regola aurea dell'ermeneutica contrattuale per determinare se il lavoratore debba essere qualificato come *employee*, *worker* o *independent contractor*. Ragionando in termini diversi - si osserva al p. 76 della decisione - «si riproporrebbe il malanno per combattere il quale la legislazione è stata emanata».

---

2018, n. 18262 e in dottrina, in prospettiva comparatistica, FREEDLAND, M. e KOUNTOURIS, N.: "*Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe*", *Industrial Law Journal*, 2008, p. 64.

73 Cfr. p. 76.

74 Non dunque una interpretazione "globale", quale quella cui è abituato l'interprete continentale, ma una interpretazione "scalare": sul punto, cfr. CRISCUOLI, G. - SERIO, M.: "Nuova introduzione", cit., p. 370 s.

75 Cfr. CRISCUOLI, G. - SERIO, M.: "Nuova introduzione", cit., 372.

76 Cfr. p. 70.



È la stessa finalità di protezione sottesa all'ordinamento giuslavoristico a richiedere che tutti quei soggetti che versino in una situazione di debolezza contrattuale siano destinatari di particolari tutele volte ad assicurare un sostanziale riequilibrio del rapporto.

In quest'ottica pertanto al regolamento di interessi prescelto dalle parti non va riconosciuto nemmeno il più modesto ruolo di costituire «il punto di partenza» per qualificare l'attività di lavoro dei conducenti. Tali protezioni sarebbero infatti suscettibili di facile elusione ove il datore di lavoro potesse dettare unilateralmente i termini contrattuali che qualificano l'attività lavorativa del soggetto meritevole di protezione<sup>77</sup>.

È questa la rivincita della sostanza sulla forma; del caso concreto sulla regolamentazione astratta: nessun ostacolo si sarebbe dunque frapposto a giudizio della Supreme Court alla sussunzione del rapporto di lavoro entro la categoria del worker.

## VI. UNA CHIAVE DI LETTURA DELLA SENTENZA DELLA SUPREME COURT: ECONOMIA DI PIATTAFORMA E ASIMMETRIE INFORMATIVE.

Invocare il carattere innovativo dei servizi prestati e l'idea di fornire a terzi forme nuove e creative per consentirne l'incontro nel mercato sottostante è un espediente classico nell'economia di piattaforma volto a condizionare l'individuazione delle regole da applicare<sup>78</sup>: le piattaforme infatti, come è stato efficacemente detto, «soffrono la regolamentazione<sup>79</sup>».

Il corollario che si vorrebbe seguisse da questa impostazione è che la potestà regolativa dello Stato dovrebbe arrestarsi al governo dello spazio virtuale organizzato dall'impresa digitale, senza che quest'ultima sia implicata nella dimensione fisica del mercato sottostante.

Nel caso affrontato in questo studio però la evidente mascheratura del reale modello di profitto adottato da Uber è stata lucidamente messa a nudo dalla Supreme Court. Il motivo conduttore della sentenza sembra infatti dipanarsi intorno alle asimmetrie informative che sono, per così dire, coltivate dalla piattaforma ai danni del prestatore materiale del servizio di trasporto. Il filo rosso che unisce i diversi passaggi motivazionali dell'opinione di Lord Leggatt è la circostanza che Uber tende a ostacolare tutto ciò che potrebbe ridurre il deficit informativo del

---

77 Cfr. p. 76.

78 Cfr. FLEISCHER, V.: "Regulatory Arbitrage", *Texas Law Rev.*, 2010, p. 227.

79 ZENO-ZENCOVICH, V.: "Uber: modello economico", cit., 142; Cfr. anche AMAXOPOULOU, M.: "Sticks and Carrots: Lessons from Regulating Uber as a Private Hire Operator in England", *King's Law Journal*, 2020, p. 260 s.

conducente sia nella fase prodromica all'incontro con l'altro versante del mercato sia in costanza di rapporto sia ancora nelle occasioni future.

Proprio su questo fronte, la Corte si avvede come da tale deficit informativo consegua una posizione di svantaggio del lavoratore, che va necessariamente contro-bilanciata con l'attribuzione di una serie di tutele inderogabili apprestate in suo favore dall'ordinamento. Nelle valutazioni concretizzanti del giudice inglese, la necessità di riparare alla situazione di debolezza in cui versa il lavoratore consente infatti di spostare in secondo piano la difesa della piattaforma incentrata sull'esigenza di rendersi competitiva sul mercato. Non trovano dunque spazio nell'impianto motivazionale della sentenza considerazioni di tipo economico basate sulle strategie competitive della piattaforma e in particolare sulle "esternalità di rete"<sup>80</sup> e pertanto sul bisogno di quest'ultima di incentivare una partecipazione in misura massiva dei passeggeri, di cui occorre "evitare esperienze negative".

Non rileva nemmeno la circostanza che Uber non possenga un parco auto. Ed invero, il bene essenziale usato per fornire la prestazione del servizio sottostante, rilevante per verificare l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, nell'ottica di Lord Leggatt, non è tanto l'autovettura, quanto la tecnologia informatica che consente alla piattaforma di controllare il servizio e le informazioni generate.

A guardare le cose non più dalla prospettiva della piattaforma, ma da quella della parte marginale del rapporto di lavoro, ci si accorge dunque come la prima consolidi la posizione di debolezza della seconda, traendo vantaggio in maniera opportunistica dalle informazioni generate dagli utenti in occasione dell'utilizzo della propria infrastruttura tecnologica.

Le informazioni sono infatti adoperate dall'impresa digitale a proprio esclusivo vantaggio secondo due modalità: innanzitutto, come mezzo attraverso il quale esercitare in forma nuova le tradizionali prerogative datoriali; in secondo luogo, al fine di rafforzare la posizione di dipendenza economica della persona che lavora.

Quest'ultimo punto è valorizzato ampiamente nella pronuncia della Supreme Court. Ed infatti, le concrete modalità di definizione del servizio rendono impossibile al singolo lavoratore di ritagliarsi all'interno della fetta di mercato gestito dall'intermediario digitale anche solo limitatissimi spazi di autonomia. In un certo senso quindi il lavoratore non ha la possibilità di "crescere" all'interno della piattaforma. Ed ancora una volta, la strategia adottata dall'intermediario

---

<sup>80</sup> Sulle esternalità di rete, cfr. SMORTO, G. e QUARTA, A. "Diritto privato", cit., p. 149; CASO, R. e PASCUZZI, G.: "Il diritto d'autore dell'era digitale", *Il Diritto dell'era digitale*, (a cura di PASCUZZI, G.), Il Mulino, Bologna, 2016, p. 167.

per perpetuare questa situazione di sostanziale marginalità si incentra sullo sfruttamento delle informazioni.

Contrariamente a quanto avviene su altri mercati digitali, ove il possesso di un alto punteggio reputazionale consente al prestatore di conquistare la fiducia dei futuri committenti (che aumentano in maniera proporzionale alla reputazione della sua identità digitale), l'insieme delle recensioni di chi si è già avvalso del servizio intermediato da Uber esprime esclusivamente il rendimento complessivo di ogni prestatore iscritto alla piattaforma e serve ad offrire un prodotto estremamente standardizzato<sup>81</sup>. Ben si capisce, dunque, come il termine di confronto adottato dalla Supreme Court per intendere le nuove forme di sfruttamento della posizione di debolezza del lavoratore non possa essere individuato (contrariamente a quanto fatto dal giudice dissenziente in grado di appello) nel tradizionale servizio di intermediazione dei minicab, ma debba essere scelto nell'ambito della stessa economia di piattaforma.

Il *tertium comparationis* è dunque rintracciato da Lord Leggatt nelle piattaforme per le prenotazioni alberghiere o per gli affitti a breve termine: questi intermediari telematici accentuano infatti una caratteristica tipica dell'avvento della digitalizzazione consistente nella possibilità di rispondere in maniera flessibile alle richieste dei consumatori, attraverso la personalizzazione del bene o del servizio.

Ancora una volta, l'anello nevralgico del ragionamento della Corte riguarda dunque la distribuzione e la disponibilità delle informazioni: a giudizio della Corte, in tale ultimo modello, attraverso il passaggio delle informazioni tra i diversi versanti del mercato si offre al professionista l'opportunità di valorizzare le proprie competenze individuali e di distinguersi dalla concorrenza ed al consumatore la possibilità di scegliere in maniera informata e razionale tra una varietà di sistemazioni, ciascuna con proprie caratteristiche distintive.

Anche la gestione dei sistemi reputazionali, nell'ambito di queste piattaforme, è messa a servizio della esigenza di semplificare la scelta del consumatore e di alleviare i problemi posti dall'assenza di fiducia: le informazioni generate dalla "folla" dei fruitori e dei fornitori del servizio sottostante - chiamati a valutarsi reciprocamente - sono di norma poste in questi spazi digitali a correzione delle asimmetrie informative che tipicamente affliggono gli attori di tali mercati e che soprattutto nell'era pre-digitale ne ostacolavano gli scambi commerciali.

Occorre poi considerare che nel modello imprenditoriale fatto proprio da questa fetta dell'economia di piattaforma, le comunicazioni tra i due versanti del mercato sottostante, non sono certo impedito: ogni interazione tra le parti diviene

---

81 Sul punto, cfr. DE PETRIS, P.: "Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy", *ADL*, 2020, p. 892.

dunque un'occasione di guadagno futuro. Ne discende che chi offre un alloggio è posto in concorrenza diretta con gli altri partecipanti allo spazio digitale approntato dall'intermediario tecnologico e svolge un'attività economica indipendente da quella prestata dalla piattaforma.

Dallo studio della sentenza della Supreme Court e dal filo conduttore che sembra animare il suo impianto motivazionale, pare potersi pacificamente sostenere dunque come la capacità di Uber di raccogliere, analizzare e mettere in relazione tra loro tutta una serie di informazioni da non condividere con gli altri attori del mercato intermediato ponga la piattaforma in una posizione di estremo vantaggio rispetto al prestatore di lavoro, evidenziandone una posizione di subordinazione e/o di dipendenza economica.

## **VII. LA CORTE EUROPEA DI GIUSTIZIA AL CONFRONTO CON ALCUNI MODELLI DELL'ECONOMIA COLLABORATIVA: LE SENTENZE RESE NEI CASI UBER E AIRBNB.**

La sentenza della Supreme Court si inserisce in un più ampio contesto giurisprudenziale che dimostra come alcuni dei modelli dell'economia di piattaforma e in particolare molti di quelli che si presentano sotto le vesti della sharing economy, manifestino un'attitudine destrutturante nei confronti dei mercati all'interno dei quali vanno ad inserirsi e soprattutto (contrariamente a quanto ci si potrebbe attendere) una forza soverchiante nei confronti degli altri attori operanti nel comparto economico di riferimento<sup>82</sup>: il consumatore finale che acquista un bene o un servizio, il lavoratore che esegue fisicamente la prestazione sottostante, i terzi che, esercitando professioni regolamentate, subiscono la concorrenza sleale di chi, invocando il carattere innovativo del servizio offerto, tenta di sottrarsi alla relativa regolamentazione.

Per rendersi conto di ciò, basta volgere lo sguardo alla giurisprudenza della Corte europea di giustizia che sembrerebbe aver intrapreso un processo di demitizzazione delle dinamiche sottostanti ai modelli di profitto adottati nell'economia digitale, volto a eliminare dalla narrazione proposta dalle piattaforme quegli aspetti che hanno contribuito a camuffare la reale consistenza delle strategie imprenditoriali adottate.

Il punto, limitatamente agli atti di concorrenza sleale ai danni di professionisti operanti in mercati regolati, è stato ampiamente dimostrato dal giudice europeo proprio con riferimento alla piattaforma Uber. In due diverse occasioni la Grande

---

<sup>82</sup> Sul punto, cfr. DOMURATH, I.: "Platforms as contract partners: Uber and beyond", *Maastricht j. Eur. & comp. l.*, 2018, p. 581.

Sezione della Corte europea di giustizia<sup>83</sup> è stata chiamata a chiarire la natura del servizio prestato dall'intermediario digitale: mera attività di trasporto o servizio della società dell'informazione ai sensi dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 98/34<sup>84</sup>? Dalla qualificazione accolta ne sarebbe discesa o meno la necessità per la piattaforma di munirsi di preve autorizzazioni e licenze amministrative al fine di non violare, nel primo caso, la disciplina sulla concorrenza sleale e, nel secondo, la normativa penale posta a presidio della sicurezza del servizio di trasporto di persone su strada. Com'è noto, l'assoggettamento delle piattaforme telematiche alla regolamentazione sull'intermediazione digitale porta con sé - nel mercato unico europeo - una serie di benefici innegabili: i servizi della società dell'informazione sono infatti destinatari di una disciplina speciale di estremo favore rispetto ai servizi dell'economia tradizionale. Ci si riferisce alla direttiva 2000/31/CE<sup>85</sup> e in particolare ad uno degli elementi più innovativi della regolamentazione del commercio elettronico, consistente nel principio, di cui all'art. 4 della direttiva in parola, dell'assenza di autorizzazione preventiva: la regola cioè in base alla quale l'accesso all'attività di prestatore di un servizio della società dell'informazione ed il suo esercizio non sono soggetti, in quanto tali, ad autorizzazione preventiva o ad altra misura di effetto equivalente<sup>86</sup>.

Nelle sentenze rese rispettivamente il 20 dicembre 2017 ed il 10 aprile 2018 l'attenzione del giudice europeo è per lo più incentrata sull'"influenza decisiva" che Uber esercita sulle modalità concrete di erogazione del servizio di trasporto<sup>87</sup>. In questa logica, l'elemento centrale del ragionamento della Corte è la capacità della piattaforma di controllare l'intera costruzione dello spazio virtuale e di quello fisico soggiacente all'interno del quale si muovono gli altri attori del mercato. Rileva, in particolare, il rapporto che essa ha instaurato con chi esegue materialmente il servizio e segnatamente la possibilità di attuare una strategia di «controllo [...] sul comportamento» dei conducenti che possa «portare, se del caso, alla loro esclusione»<sup>88</sup>.

83 Ci si riferisce alle sentenze rese nei casi *Uber Spain* (C-434/15), cit. e *Uber France* (C-320/16), cit.

84 La definizione della nozione di «servizio della società dell'informazione», di cui all'articolo 2, lettera a), della direttiva sul commercio elettronico, fa riferimento all'articolo 1, primo comma, punto 2, della direttiva 98/34, ed ora all'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2015/1535, ove si legge che il «servizio della società dell'informazione» comprende «qualsiasi servizio prestato normalmente dietro retribuzione, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale di un destinatario di servizi».

85 Direttiva 2000/31/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'8 giugno 2000 relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno («Direttiva sul commercio elettronico»).

86 Su tale principio, cfr. ZENO ZENCOVICH, V.: "Note critiche sulla nuova disciplina del commercio elettronico dettata dal d.lgs 70/2003", *Dir. inf.*, 2003, p. 505; ROSSELLO, C.: "La nuova disciplina del commercio elettronico. principi generali e ambito di applicazione", *Dir. comm. internaz.*, 2004, p. 43.

87 L'altro elemento del cosiddetto test Uber si articola intorno al ruolo della piattaforma nella creazione del mercato sottostante. Sul punto, cfr. MCKEE, D.: "The platform economy: natural, neutral, consensual and efficient?", *Trans. Legal Theory*, 2017, p. 456.

88 Cfr. p. 39 *Uber Spain*, cit., e p. 21 *Uber France*, cit.

Indirettamente in queste prime pronunce del giudice europeo è dunque chiamato in causa il patrimonio di informazioni possedute dall'intermediario digitale: il livello di controllo esercitato dalla piattaforma sulle "informazioni" chiave per l'erogazione del servizio (tra cui, senz'altro, quelle circa l'affidabilità del conducente) e il relativo uso che di esso se ne faccia (la gestione interna della forza lavoro) sono invero i criteri fattuali che contribuiscono in maniera decisiva a chiarire l'intensità dell'influenza esercitata dalla piattaforma sulle modalità di erogazione del servizio di trasporto. In filigrana dalle sentenze ora prese in esame sembra potersi desumere come uno degli elementi su cui incentrare l'attenzione nella regolamentazione dell'economia di piattaforma (e in particolare su quei modelli incentrati sull'economia della collaborazione) debba essere proprio la gestione del flusso di informazioni e segnatamente la loro distribuzione tra i partecipanti alla comunità digitale: tanto più pervasive appaiano l'accumulazione e la gestione delle informazioni a proprio esclusivo vantaggio, tanto più giustificata sarà la qualificazione della piattaforma come prestatore del servizio sottostante e l'assoggettamento alla relativa regolamentazione di settore.

Questa prima impressione sembrerebbe trovare una netta conferma nella successiva giurisprudenza della Corte europea di giustizia relativa ad altri servizi della sharing economy: ci si riferisce alla sentenza resa il 19 dicembre 2019 nel caso *Airbnb Ireland*<sup>89</sup>. In questa occasione, la Corte europea, con riferimento al noto servizio che consente di mettere in contatto locatori (professionisti e non) e locatari tramite una piattaforma elettronica di centralizzazione delle offerte, ha affermato che il servizio di intermediazione e le prestazioni accessorie (consistenti nella fornitura di una stima del prezzo della locazione e di un sistema di rating incrociato volto a valutare locatore e locatario) ben si conciliano con lo «spirito di collaborazione inerente alle piattaforme di mediazione che consente, da un lato, ai richiedenti alloggio di procedere a una scelta pienamente consapevole tra le offerte [...] proposte dai locatori sulla piattaforma e, dall'altro, ai locatori di essere compiutamente informati in merito alla serietà dei locatari nei confronti dei quali potrebbero vincolarsi<sup>90</sup>».

Il servizio della società dell'informazione prestato da Airbnb avrebbe cioè a giudizio della Corte europea il benefico effetto di intervenire sui classici problemi che i servizi della sharing economy si prefiggono di alleviare: l'assenza di fiducia nell'incontro tra terzi e il contenimento dei rischi di inadempimento del prestatore e del beneficiario del servizio sottostante.

La distribuzione delle informazioni tra tutti i versanti del mercato fa sì che la piattaforma agevoli un mercato aperto che è concorrenziale tanto sul lato

<sup>89</sup> *Airbnb Ireland, C-390/18, 19 dicembre 2019.*

<sup>90</sup> *Cfr. p. 60.*

dell'offerta quanto su quello della domanda: ed infatti, dalla condivisione delle informazioni raccolte («presentate in modo coordinato con l'aggiunta di strumenti per la ricerca»), il consumatore può procedere alla «localizzazione» delle offerte ed anche al loro «confronto»; sull'altro versante del mercato, con la condivisione da parte della piattaforma delle stesse informazioni, il locatore (messo al corrente delle offerte dei propri concorrenti) ha la responsabilità finale di determinare entro una cornice di massima le caratteristiche del servizio sottostante: il prestatore resta libero ad esempio di stabilire in autonomia il prezzo o di innalzare la qualità dei servizi offerti.

L'effettiva distribuzione delle informazioni sembrerebbe pertanto essere vista dal giudice europeo quale strumento di empowerment tanto del consumatore quanto del prestatore materiale del servizio di ospitalità: in un giudizio di sintesi, dall'intera sequenza giudiziale esaminata in questo paragrafo, parrebbe potersi affermare che la condivisione delle informazioni tra tutti gli attori che partecipano al mercato intermediato è il vero elemento differenziale che giustifica l'attribuzione dei benefici di cui prima si è detto, riservati dalla direttiva sul commercio elettronico ai soli servizi della società dell'informazione e non a chi eserciti una influenza decisiva sulla erogazione dei servizi sottostanti.

## VIII. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE.

Da una considerazione d'insieme della giurisprudenza inglese ed europea qui esaminata sembrerebbe potersi trarre delle preziose indicazioni per il regolatore che voglia apprestare delle tutele per quanti esercitino la propria attività lavorativa per mezzo di intermediari digitali.

Ed invero, se il semplice fatto di fornire il servizio sottostante è incapace di dare una indicazione precisa ed univoca circa lo status del lavoratore che fisicamente eroga la prestazione<sup>91</sup> (posto che ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo<sup>92</sup>), un'indagine incentrata sul governo delle informazioni e sull'esatta individuazione della platea dei relativi beneficiari parrebbe invece fornire indizi maggiormente affidabili sulla qualificazione giuridica da dare alla prestazione lavorativa o, comunque, ed a prescindere dalle cornici normative di riferimento dei singoli ordinamenti giuridici, sulla sostanziale posizione di debolezza del lavoratore.

Nelle forme di occupazione emergenti nell'economia digitale infatti una distribuzione orizzontale delle informazioni - quale quella realizzata nell'ambito

91 Sul punto, però, cfr. E. GRAMANO: "Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy", *ADL*, 2018, p. 730.

92 Cfr. AMENDOLA, F.: "Subordinazione e autonomia: il sindacato di legittimità", *ADL*, 2018, p. 1002 s.

delle piattaforme di ospitalità alternativa - sembrerebbe appalesare una relazione tra pari, non governata da rapporti di gerarchia nonché un sostanziale allineamento degli interessi delle parti che partecipano alla struttura tripartita dell'operazione economica, che possono, pertanto, comportarsi da agenti razionali. La piattaforma digitale, il fornitore del servizio sottostante e l'utente finale nel caso Airbnb Ireland, in perfetta armonia algoritmica, opererebbero in un mercato amministrato in maniera efficiente e neutrale sulla base della domanda e dell'offerta. In tale scenario, volto a correggere le asimmetrie informative dei due versanti del mercato intermediato, tutti e tre gli attori dell'economia di piattaforma traggono un vantaggio collaborativo.

Nel caso Uber le cose invece cambiano. Un intermediario digitale che in ultima analisi offre al prestatore dell'attività lavorativa - come unica possibilità di crescita professionale e misura per ottenere un reddito complessivamente più elevato - la sola opportunità di passare quante più ore possibile al volante trattiene tutti i vantaggi per sé: grazie alla massiva partecipazione di una folla di "offerenti" una prestazione standardizzata<sup>93</sup>, l'intermediario ha infatti risolto a proprio vantaggio il problema del reperimento delle risorse umane disponibili a svolgerla nel luogo e nel momento di volta in volta necessario ed ha dunque la possibilità di sfuggire alla necessità di un inquadramento del lavoratore entro le coordinate tipiche del rapporto di lavoro subordinato tradizionale. La partecipazione massiva dei conducenti consente invero alla piattaforma di organizzare l'attività lavorativa in assenza di una obbligatorietà della prestazione. Con una platea così ampia di forza lavoro (per restare alla fattispecie esaminata dalla Supreme Court, oltre 30.000 conducenti nella sola Londra), vi sarà infatti sempre qualcuno disponibile a procurarsi un reddito in ogni fascia oraria. Ove ciò non bastasse, a garantire la capillarità della copertura del servizio nelle fasce orarie e nei luoghi di maggior interesse per l'intermediario, soccorrerà l'incentivo adottato da quest'ultimo consistente nel meccanismo di determinazione dinamica della tariffa sulla base della domanda.

Al contrario, invece, a causa di una disfunzione del mercato derivante da asimmetrie informative create dalla stessa piattaforma, al lavoratore (contrattualmente libero di accedere o meno alla piattaforma per rispondere alle chiamate e dunque per ciò solo difficilmente inquadrabile nello schema della subordinazione) non è lasciata l'opportunità né di rifiutare una corsa non profittevole (non gli è data infatti l'informazione relativa alla destinazione del passeggero se non dopo che quest'ultimo sia salito a bordo dell'autovettura) né di proporsi nel mercato con tariffe differenti (e più elevate) da quelle "suggerite"

---

<sup>93</sup> *Sulle modalità estremamente statiche e predeterminate del lavoro digitale, cfr. DONINI, A. "Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?", DRI, 2016, p. 164.*



dalla piattaforma, giustificabili in ragione di una maggiore professionalità in termini di affidabilità o competenza acquisite: non è invero remota l'ipotesi in cui il cliente (ove informato della valutazione media dell'autista) potrebbe avere interesse a preferire, piuttosto che il conducente fisicamente più vicino, quello maggiormente affidabile.

Anche l'incentivo consistente nel meccanismo di surge pricing, se riguardato dalla prospettiva della persona che lavora, potrebbe non risolversi mai a suo vantaggio. E ciò accade per più di una ragione. Innanzitutto, il prestatore materiale del servizio nel recarsi nelle zone o nelle fasce orarie in cui più intensa è la domanda ha solo una mera aspettativa a che la piattaforma intercetti per lui una corsa: egli ha comunque investito tempo e risorse (il costo del carburante). In secondo luogo, il deficit informativo circa la destinazione del passeggero (conosciuta invece dalla piattaforma) fa sì che anche l'eventuale corsa attribuitagli con l'incremento tariffario possa dimostrarsi poco redditizia (ciò si verifica ad esempio per le corse brevi). Al contrario, la piattaforma è posta nelle condizioni di poter efficacemente sfruttare la partecipazione diffusa alla propria community sul versante dell'offerta: per le corse effettuate dagli altri conducenti, il meccanismo di rideterminazione automatica del prezzo avrà svolto per intero il suo compito, riversando sicuramente a vantaggio della piattaforma una percentuale dell'incremento tariffario goduto da quanti abbiano avuto attribuita la corsa maggiormente profittevole. E ciò avverrà a beneficio della piattaforma a prescindere dalla distanza percorsa e fino a quando ciò convenga all'intermediario.

Ed invero, occorre considerare che nel modello Uber gli interessi dell'intermediario non sono allineati con quelli del lavoratore: come messo in evidenza da indagini di mercato, Uber non genera utili ed è in perdita. Sulla base delle aspettative di guadagni futuri, ottiene però valutazioni record sul mercato azionario: in uno scenario del genere, la capacità di continuare ad attrarre investimenti dipende dalla possibilità di aumentare la base dei propri utenti attivi<sup>94</sup>. Per un versante del mercato, il problema è già risolto dalla partecipazione massiva di chi cerca un'occupazione; per attrarre la base dei consumatori è invece necessario proporre prezzi competitivi e tempi di attesa ridotti: ecco che entra in gioco il meccanismo di determinazione algoritmica della tariffa. La canalizzazione dell'offerta, attraverso il meccanismo del surge pricing, verso i luoghi in cui la domanda è più elevata, tenderà infatti dopo un momento iniziale ed allorché sia ristabilito un equilibrio tra domanda ed offerta, ad abbattere nuovamente i costi a vantaggio del consumatore e ai danni del conducente.

---

94 MULLER, Z.: "Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber", *Colum. J.L. & Soc. Probs.*, 2020, p. 183.

Conclusivamente si può dunque affermare che la gestione algoritmica del servizio sottostante ed il deficit informativo del conducente rivelano rispettivamente quanto poco controllo abbiano i conducenti di Uber sugli aspetti essenziali della prestazione lavorativa e quanto grande sia invece il controllo esercitato dalla piattaforma sul lavoro dei propri conducenti. L'impressione finale che sembra ricavarsi è pertanto che l'organizzazione imprenditoriale prescelta da Uber sia esattamente quella dell'azienda verticale incentrata sul «modello fordista-taylorista della produzione industriale di massa, basato sulla gerarchia e su una ferrea distribuzione del lavoro<sup>95</sup>», cui dovrebbero accompagnarsi i conseguenziali regimi protettivi della persona che lavora solo nominalmente in autonomia<sup>96</sup>.

Dalle osservazioni che precedono, sembra pertanto lecito sostenere che nella regolamentazione di nuovi interventi protettivi a favore della persona che lavora sia necessario focalizzare l'attenzione sulle informazioni detenute dalla piattaforma e sulla misura in cui queste siano surrettiziamente strumentalizzate a proprio vantaggio e correlativamente ai danni del singolo<sup>97</sup>.

95 Così SMORTO, G. e QUARTA, A.: "Diritto privato", cit., 27.

96 Un tale schema non si discosta dall'idea del mercato del lavoro incentrata sul modello del monopsonio, «ovvero di un mercato dove è l'imprenditore la sola parte ad avere una libertà di scelta effettiva, mentre il lavoratore, anche se formalmente libero, si trova di fatto nella situazione di dover accettare passivamente ciò che gli viene offerto»: così, ICHINO, P.: "Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro", *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, p. 538 s.

97 Cfr. ICHINO, P.: "Le conseguenze", cit., 537 suggerisce l'emanazione di regole che impongano inderogabilmente la necessaria imparzialità e trasparenza del funzionamento delle piattaforme.

## BIBLIOGRAFIA

AMAXOPOULOU, M.: "Sticks and Carrots: Lessons from Regulating Uber as a Private Hire Operator in England", *King's Law Journal*, 2020, p. 260 s.

AMENDOLA, F.: "Subordinazione e autonomia: il sindacato di legittimità", *ADL*, 2018, p. 1000 s.

BIANCA, C. M.: *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2000.

BIANCA, C. M.: "Causa concreta del contratto e diritto effettivo", *Riv. dir. civ.*, 2014, 251 s.

BLACKHAM, A.: "'We are All Entrepreneurs Now': Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the 'Gig Economy'", *Int. J. Comp. Labour L. & Ind. Rel.*, 2018, 420 s.

BURCHELL, B. e DEAKIN S. e HONEY, S.: *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*, University of Cambridge, 1999, p. 25 s.

CABRELLI D., "Uber e il concetto giuridico di "Worker": la prospettiva britannica", *DRI*, 2017, p. 575 s.

CALO, R. e ROSENBLAT, A.: "The Taking Economy: Uber, Information, and Power", *117, Colum. L. Rev.*, 2017, p. 1625 s.

CARINCI, F.: "Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020", *ADL*, 2021, p. 1 s.

CASABONA, S.: "Intermediazione digitale e composizione delle controversie: dall'Alternative Dispute Resolution all'alien dispute resolution", *Dir. Inf.*, 2017, p. 497 s.

CASO, R. e PASCUZZI, G.: "Il diritto d'autore dell'era digitale", *Il Diritto dell'era digitale*, (a cura di PASCUZZI, G.), Il Mulino, Bologna, 2016, p. 167 s.

CHERRY, M. A., "The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: Comparing U.S. and U.K. Approaches", *Geo. Wash. L. Rev.*, 2017, p. 1804 s.

CHITTY, J., *Chitty on Contracts*, Sweet & Maxwell, London, 2004.

COEN, M. e SUNDARARAJAN, A.: "Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy", *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 2015, p. 116 s.

CRISCUOLI, G.: *Il contratto nel diritto inglese*, Cedam, Padova, 2001.

CRISCUOLI, G. - SERIO, M.: *Nuova introduzione allo studio del diritto inglese*, Giuffrè, Milano, 2016.

DAGNINO, E.: "Il lavoro che cambia: questioni giuridiche e di relazioni industriali - Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy," *Diri. Rel. Ind.*, 2016, p. 137 s.

DAVIDOV, G.: "Who is a worker?," *Indus. L.J.*, 2005, p. 57 s.

DAVIDOV, G.: "A purposive interpretation of the national minimum", *Mod. L. Rev.*, 2009, p. 581.

DE PETRIS, P.: "Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy", *ADL*, 2020, p. 889 s.

DESSI, O.: "Il diritto di critica del lavoratore", *Riv. it. dir. lav.*, 2013, p. 395 s.

DIRINGER J.: "Progetti e sviluppi normative per la tutela del lavoro nelle piattaforme digitali in alcuni Paesi europei e nell'Unione Europea", *RGL*, 2017, 2, p. 147 s.

DOMURATH, I.: "Platforms as contract partners: Uber and beyond", *Maastricht j. Eur. & comp. l.*, 2018, p. 581 s.

DONINI, A.: "Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?", *DRI*, 2016, p. 164 s.

FLEISCHER, V.: "Regulatory Arbitrage", *Texas Law Rev.*, 2010, p. 227 s.

FORTI, M.: "L'economia collaborativa davanti alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea: alcune riflessioni a margine della sentenza Uber Spain", *Riv. it. dir. pub. com.*, 2019, p. 507 s.

FREEDLAND, M. e KOUNTOURIS, N.: "Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe", *Industrial Law Journal*, 2008, p. 49 s.

E. GRAMANO: "Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy", *ADL*, 2018, p. 730 s.

ICHINO, P.: "Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro", *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, p. 525 s.

KNIFFIN, M. N.: *Interpretation of contract*, Corbin on contracts, West Pub. Co., St. Paul, Minn. 1998.

MASON, L.: "Locating Unity in the Fragmented Platform Economy: Labor Law and the Platform Economy in the United Kingdom", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2020, p. 329 s.

McKEE, D.: "The platform economy: natural, neutral, consensual and efficient?", *Trans. Legal Theory*, 2017, p. 455 s.

MOSTACCI, E. e SOMMA, A.: *Il caso Uber. La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Egea, Milano, 2016.

MULLER, Z.: "Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber", *Colum. J.L. & Soc. Probs.*, 2020, p. 167 s.

PERULLI, A.: "Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà", *ADL*, 2021, p. 37 s.

PIZZUTI, P.: *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019.

ROSSELLO, C.: "La nuova disciplina del commercio elettronico. principi generali e ambito di applicazione", *Dir. comm. internaz.*, 2004, p. 43 s.

SANTORO-PASSARELLI, G.: "Il diritto del lavoro a cinquanta anni dallo statuto dei lavoratori", *Riv. it. dir. lav.*, 2020, p. 101 s.

SANTORO-PASSARELLI, G.: "La funzione del diritto del lavoro", *Riv. it. dir. lav.*, 2018, p. 339 s.

SCHLAGWEIN, D. e SCHODER, D. e SPINDELDREHER, K.: "Consolidated, systemic conceptualization, and definition of the "sharing economy"", *J Assoc Inf Sci Technol.*, 2020, p. 829 s.

SMORTO, G. "Reputazione, fiducia e mercati", *Eur. dir. priv.*, 2016, p. 206 s.

SMORTO, G. e QUARTA, A.: *Diritto privato dei mercati digitali*, Le Monnier, Milano, 2021.

STONE, K.V.W.: "Ripensare il diritto del lavoro: i regimi di protezione per i lavoratori nel nuovo mercato del lavoro", *Riv. it. dir. lav.*, 2005, p. 395 s.

SUNDARARAJAN, A.: *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, Cambridge, MA, 2016.

TODOLI-SIGNES, A.: "The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers", *Int. J. Comp. Lab. Law*, 2017, 242 s.

TREITEL, G. H.: *The Law of Contract*, Sweet & Maxwell, London, 1995.

WHITESIDE, N.: "State Policy and Employment Regulation in Britain: an Historical Perspective", *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.*, 2019, p. 379 s.

ZENO-ZENCOVICH, V.: "Uber: modello economico e implicazioni giuridiche", *Riv. dir. media*, 2018, 142 s.

ZENO ZENCOVICH, V.: "Note critiche sulla nuova disciplina del commercio elettronico dettata dal d.lgs 70/2003", *Dir. inf.*, 2003, p. 505 s.