



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Il lavoro digitale su piattaforma

ANNAMARIA DONINI

Università di Bologna

vol. 1, no. 1, 2015





Il lavoro digitale su piattaforma

ANNAMARIA DONINI
Università di Bologna
Annamaria.donini2@unibo.it

ABSTRACT

This article deals with the work carried through digital platforms of crowdsourcing.

The web is now vector of production processes widespread and fragmented among network users: companies break up the activities and assign them to a digital infrastructure that commit the work to the crowd of users, sometimes through competitions for the selection of the best idea.

The usual technique for contractual qualification does not directly apply to digital work on platform. The use of terms and conditions to regulate relations between the three parties involved (customer, platform and provider), in fact, shows the autonomy of these schemes compared to the regulative contribution of the employment contract.

The A. also analyzes the socialization of production processes, especially in the culture industry, and the emerging user-worker, arranging his work through not transparent mechanisms governed by unilateral contractual clauses, far from the synallagma of the employment contract.

The contractual and economical imbalance between digital platform and others operators characterizing web-outsourcing suggests the inclusion of crowdsourcing sites (and the ones oriented at collective production) among actors involved in the labour market. The paper finally suggests a common regulatory background for web-operators with

the integration of measures that re-confirm the typical features of the worker, although user.

Keywords: digital work; crowdsourcing; users; atypical agreements; labour market; outsourcing.

1. Lavoro sul web: qualcosa è cambiato.

La diffusione delle forme di lavoro che si innestano esclusivamente sulle strutture comunicative messe a disposizione dalla rete Internet pone temi nuovi allo studioso di diritto del lavoro. Da tempo le tecnologie informatiche sono valorizzate come strumenti che consentono maggior flessibilità nella definizione del tempo e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. Sia il telelavoro che altre varianti di lavoro da remoto, come lo *smart working* oggetto di una recente proposta di legge¹, tendono alla massima flessibilità all'interno del rapporto di lavoro attraverso l'esecuzione dell'attività o di parte di essa al di fuori dei locali aziendali grazie all'ausilio di strumenti informatici che permettono una connettività continua tra impresa e lavoratore. Qualcosa è cambiato con il web 2.0 e, in misura crescente, con le versioni 3.0 e 4.0, che offrono agli utenti possibilità di condivisione e di creazione dei contenuti digitali nonché ampi spazi di interazione con le tecnologie. Nello spazio virtuale, le relazioni interpersonali e lavorative sono connotate dal supporto digitale che si fa elemento non più solo strumentale ma costitutivo di tutto ciò che avviene all'interno delle strutture comunicative di Internet.

Basti pensare alla diffusione di nuove professionalità trasversali, ibride e mutevoli, caratterizzate dalla tipicità dei processi produttivi interamente realizzati *online*, che reclamano riconoscimento giuridico-sociale e tutele appropriate. L'adeguamento dei profili professionali esistenti alle novità emergenti è tuttavia ostacolato dal fatto che le competenze digitali convergono nel settore delle ICT ma sono diffuse anche in altri ambiti (pubblici, privati, non profit) che utilizzano, sviluppano o vendono le tecnologie². L'Unione Europea è intervenuta sul punto con l'obiettivo di far emergere le professionalità del lavoro digitale e colmare la mancanza di competenze che le imprese del settore

¹ Proposta di legge n. 2014 presentata alla Camera dei Deputati il 29 gennaio 2014 e rubricata "Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro".

² Secondo i dati riportati da U. Holtgrewe, *New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology*, in *New technology, work and employment*, 2014, 29, 1, p. 16, ca. il 45% degli *ICT professionals* è occupato in altri settori.

ICT lamentano lanciando la *Grand Coalition for digital job*³ che comprende un'azione per la formazione e un quadro di classificazione delle competenze ICT (*European e-competence frame work*). Le misure previste in quella sede agiscono sul lato dell'offerta di lavoro⁴ con la definizione di elementi comuni e intellegibili per l'individuazione dei profili professionali, così semplificando il *recruitment* da parte delle imprese.

Nessun intervento, tuttavia, riguarda la qualità della domanda o la struttura delle relazioni di lavoro cui possono accedere i professionisti (e gli utenti generici) di Internet. Per le sue caratteristiche di velocità e connettività, il web è invece vettore di inediti processi produttivi diffusi e parcellizzati tra gli utenti della rete. Le forme di esternalizzazione del lavoro riguardano competenze informatiche e digitali ma anche abilità di base e comportano il ricorso ad un gruppo potenzialmente illimitato di fruitori della rete che, in maniera più o meno occasionale, vestono i panni di lavoratori. La possibilità di confluire in *network* e gruppi con interessi professionali (oltre che personali) simili ha poi consentito la diffusione di forme di collaborazione per uno specifico risultato produttivo, un bene immateriale oppure l'erogazione di servizi⁵, avvantaggiandosi delle sinergie proprie delle tecnologie digitali e della conseguente riduzione dei costi di lavorazione e di gestione.

Sembra a questo punto utile verificare se lo strumentario del giurista sia adeguato a fornire una puntuale comprensione delle nuove forme di lavoro e dei "mestieri del web" in parte celati dall'informalità che caratterizza i rapporti *online* e dalla atipicità dei contratti su cui si innestano.

³ La *Grand coalition for digital jobs* è una partnership tra più soggetti pubblici e privati lanciata dalla Commissione europea nel marzo 2013 e in seguito aperta al confronto internazionale nel World Economic Forum di Davos nel febbraio 2014.

⁴ U. Holtgrewe, *New new technologies: the future and the present of work*, cit., 16 s. in merito alla *Grand Coalition for digital jobs* sottolinea, ad esempio, come le condizioni del lavoro nel settore delle ICT costituiscano un disincentivo per i potenziali lavoratori.

⁵ È il caso di *Taskrabbit* o di *Uber* che facilitano il contatto tra chi offre e chi richiede servizi al di fuori della propria sfera professionale.

2. Piattaforme digitali per nuovi processi di esternalizzazione.

Qualora siano le aziende ad affidare determinati compiti o progetti all'esterno coinvolgendo collaboratori o lavoratori autonomi chiamati a intervenire "da remoto", il rapporto si struttura secondo il binomio classico prestatore-committente e la rete è solamente uno strumento di lavoro, un mezzo per realizzare, diffondere o consegnare l'opera oggetto del contratto⁶.

Altre volte Internet crea reticoli di relazioni giuridicamente rilevanti che non trovano corrispondenze dirette nelle forme del lavoro *offline*. La possibilità di raggiungere velocemente e a costi ridotti molti individui, infatti, fa sì che le imprese scompongano il lavoro e lo affidino alle professionalità reperibili su Internet, confidando nella maggior qualità complessiva degli apporti provenienti dalla folla rispetto alle soluzioni conseguibili da un singolo soggetto, pur dotato di elevate competenze⁷. Un numero crescente di rapporti di lavoro viene in tal modo instaurato con l'intervento di una piattaforma digitale che riceve da parte dei committenti incarichi da affidare direttamente a chi tra la folla degli internauti sia interessato ad accettarli, oppure da attribuire attraverso gare per l'idea o il progetto migliore.

Le attività *online* in esame poggiano su infrastrutture digitali, i siti di *crowdsourcing*⁸, che ricevono e gestiscono gran parte del lavoro che transita sulla rete⁹. Il committente si avvale del supporto della piattaforma al fine di individuare chi svolgerà l'opera commissionata e di ottenere altri servizi supplementari, come la gestione del pagamento o

⁶Sulla qualificazione del rapporto di telelavoro nell'alternativa tra autonomia e subordinazione, L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto in Telelavoro e diritto*, a cura di L. Gaeta - P. Pascucci, Giappichelli, 1998, p. 1 ss.; v. anche M. D. Santos Fernandez, *L'idoneità qualificatoria del tempo nel telelavoro subordinato*, in *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro* a cura di B. Veneziani - V. Bavaro, Cacucci, 2009, p. 61 ss.; M. Miscione, *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, LG, 2009, 7, p. 663 ss.

⁷ «Nelle circostanze giuste, i gruppi si rivelano estremamente intelligenti, spesso più dei loro membri migliori» secondo J. SUROWIECKI, *La saggezza della folla*, 2007, Fusiorari, I libri di Internazionale, 2007, p. 13 e 44.

⁸ Termine coniato da J. Howe come *portmanteau* di "crowd" e "outsourcing" in *The Rise of Crowdsourcing* pubblicato sulla rivista Wired nel 2006.

⁹ Ad esempio, *Elance, Freelancer, oDesk, Crowdflower, Amazon Mechanical Turk, Zooppa*, pur con molte e rilevanti differenze.

l'elaborazione dei dati relativi alla puntualità dei *crowdworkers* e alla qualità del risultato¹⁰, mentre chi accetta di svolgere il lavoro è di fatto un elemento fungibile all'interno di un bacino pressoché inesauribile di manodopera¹¹, la folla degli utenti di Internet.

Le differenze tra i diversi schemi di *crowdsourcing* concernono principalmente la tipologia di attività, la complessità dei compiti e il livello di autonomia nell'esecuzione del lavoro: se piattaforme come *Amazon Mechanical Turk* o *CrowFollower* propongono lo svolgimento di micro attività intellettuali semplici e ripetitive, altri intermediari come *oDesk* od *Elance* affidano a chi sia interessato la realizzazione di progetti, più complessi o qualificati, offrendo alle imprese “riserve” infinite di competenze e professionalità. I siti che si interpongono tra lavoratore e beneficiario della prestazione si differenziano, infine, anche in relazione alla presenza o meno di un contatto diretto tra lavoratore e committente: in molti casi le attività propedeutiche, costitutive e di gestione del rapporto transitano attraverso la piattaforma che è dunque posta al centro delle relazioni economiche, giuridiche e di potere tra i soggetti coinvolti.

A livello nazionale le *crowd employment platform*¹² più diffuse sono destinate ai *freelance* al fine di consentire un contatto facile e immediato tra costoro e i potenziali committenti¹³, mentre il ricorso ad altre piattaforme diffuse ad esempio negli Stati Uniti, è al momento ostacolato dalle modalità di pagamento¹⁴, anche se il fenomeno potrebbe assumere

¹⁰ Vedi le numerose *consultancy solutions* che AMT offre alle imprese, B. Bergvall-Kåreborn - D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, 29, 3, p. 220.

¹¹ «Fungible particles in an on-demand labor pool», così A. Felstiner, *Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry*, in *Berkeley Journal of employment and labor law*, 32, 1, 2011, p. 197.

¹² B. Bergvall-Kåreborn - D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, *cit.*, 215 utilizza il termine *crowd employment platforms* per ricomprendere tutte le piattaforme di mediazione per lo svolgimento di lavoro e servizi, digitali o materiali.

¹³ Secondo l'art. 6, d. lgs. n. 276/2003, l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro può essere svolta anche dai gestori di siti internet nel rispetto di determinati requisiti.

¹⁴Cfr. *Amazon Mechanical Turk* che richiede un conto corrente statunitense e agli altri utenti offre “buoni regalo” su Amazon. In seguito ha introdotto la possibilità di pagamento in rupie indiane. Per *Elance*, invece, chi accede al sito da paesi stranieri lo fa sotto la propria responsabilità, *Elance User Agreement*, p. 19.

in breve tempo ampiezza maggiore, come è avvenuto per i siti di finanziamento dal basso, il *crowdfunding*¹⁵. L'impatto delle tecnologie digitali del web sull'occupazione e sulle relazioni di lavoro è invece maggiormente discusso oltreoceano dove è approdato anche nelle aule di giustizia: davanti al Tribunale della California è stata promossa una *class action* da parte di alcuni lavoratori di *CrowdFlower* per vedersi riconoscere la condizione di *employee* e non di *independent contractor*¹⁶.

3. Gli schemi contrattuali atipici di Internet: il lavoro sul web è una merce?

L'occupazione che transita attraverso le piattaforme digitali – indipendentemente dalla qualità e professionalità delle attività – presenta tratti difformi rispetto agli schemi normativi che realizzano l'esternalizzazione della produzione.

I rapporti di lavoro, infatti, non poggiano sui contratti finalizzati al ricorso diretto o indiretto alla manodopera ma su contratti atipici, comprensivi sia delle obbligazioni reciproche fissate dall'accordo tra utente e committente, che dei termini per usufruire della piattaforma. Il vincolo al rispetto delle condizioni d'uso sorge nonostante manchi un nesso di sinallagmaticità tra le obbligazioni dell'utente e quelle della piattaforma¹⁷, resa disponibile «*as is*», nell'assenza di responsabilità del gestore per il mantenimento del livello di servizio. A volte sono le condizioni d'uso a disciplinare sia l'accesso e l'utilizzo del sito che la

¹⁵ D. Castrataro - I. Pais, *Analisi delle piattaforme italiane di crowdfunding*, maggio 2014, <http://www.slideshare.net/italiancrowdfunding/2014-analisedelle-piattaformeitalianedicrowdfundingcastrataropais>, 14, registrano la crescita del fenomeno in Italia da gennaio a ottobre 2013.

¹⁶ Causa *Otey v. Crowdflower, Inc. et al.*, case n. 4:2012cv05524, *California Northern District Court*, filed october 26, 2012. L'istanza sottesa a questa vicenda è l'applicazione del *federal minimum wage*, sul punto M. A. Cherry, *A taxonomy of virtual work*, *Georgia law review*, 45, 2011, 4, p. 993 ss.

¹⁷ Alcuni siti prevedono una doppia pattuizione, una per l'accesso e una per la conclusione dei contratti di lavoro (cfr. *User Agreement* di *Elance*, p. 2, che ammette la costituzione di un *employment relationship* o di un *independent contractor relationship*; così anche *oDesk User Agreement*, p. 3.8); mentre altri come *Amazon Mechanical Turk* prevedono un unico schema per lo svolgimento di entrambi i rapporti, quello di "utenza" del sito e quello di lavoro (*AMT Participation Agreement*).

relazione intercorrente tra lavoratori e committenti. In questi casi, in assenza di un contatto diretto tra prestatore e impresa, l'utente è chiamato a svolgere il lavoro nel rispetto delle sole indicazioni predefinite dal sito. Anche qualora la mediazione della piattaforma comporti la conclusione di un contratto di lavoro, ugualmente le clausole negoziali si integrano e si sovrappongono a quelle per l'utilizzo del sito¹⁸, marcando la differenza tra questi accordi e gli schemi del contratto di lavoro subordinato e del contratto d'opera.

Si può concordare sul fatto che i contatti sulla piattaforma non rilevano principalmente quali forme di espressione della personalità individuale¹⁹, come i *social networks*, ma in considerazione dell'incidenza sociale ed economica nel mercato del lavoro. Ne consegue che la finalità occupazionale o professionale dell'attività di queste peculiari "strutture produttive" del web porta ad una lettura di tutte le clausole come regole di funzionamento della relazione lavorativa. Non solo le pattuizioni contenute negli accordi di lavoro conclusi per via telematica, ma anche quelle accettate per l'uso del sito, incidono, dunque, in maniera diretta o indiretta sullo svolgimento della prestazione o sulla fase ad esso propedeutica, creando un *corpus* di regole poco trasparente, articolato e difficilmente integrabile con le norme lavoristiche di tutela. Per di più, il ricorso alle condizioni generali di contratto è funzionale ad una esatta quantificazione dei costi e tempi del lavoro e alla pre-definizione della qualità e delle caratteristiche dell'opera richiesta, con rilevante riduzione – a tacer d'altro – dell'autonomia contrattuale delle parti e abbandono del

¹⁸Secondo M. Risak, *Crowdworking: towards a "new" forms of employment*, Wp, 7th Annual Legal Seminar, *New Forms of employment and EU Law*, European Labour Law Network, 27-28 november 2014, The Hague, The Netherlands, p. 3, nel primo caso si tratta di *subcontracting*, nel secondo il contratto tra utente e piattaforma è un contratto "nascosto".

¹⁹ Secondo il Gruppo di lavoro per la protezione dei dati personali *ex art. 29*, Parere 5/2009, l'aspetto identitario di un sito *social* si rinviene nella registrazione, l'aspetto di condivisione nella pubblicazione dei contenuti e quello di comunicazione nella possibilità di ampliare la propria lista di amici e interagire con loro. V. anche G. SARTOR, *Social networks e responsabilità del provider*, *AIDA*, 2011, 39 ss. che richiama D.M. BOYD, N. B. ELLISON, *Social network sites: definition, history and scholarship* in *Journal of Computer mediated Communication*, vol. 13, 2007, in <http://jcmc.indiana.edu/vol13/issue1/boyd.ellison.html>.

criterio dell'*intuitus personae* che di regola orienta la scelta dei collaboratori dell'impresa²⁰.

Vi sono poi altri elementi sintomatici dell'autosufficienza dei siti di *crowdsourcing* rispetto all'apporto regolativo del contratto di lavoro. La frammentazione del processo produttivo con il ricorso alle "competenze della folla" confonde infatti la possibilità di un pieno riconoscimento dell'attività lavorativa. Il rischio è che i compiti o i progetti realizzati attraverso le piattaforme siano considerati come merce oggetto di vendita. Se si guarda infatti ad alcune condizioni generali di contratto che definiscono le parti come *Buyers* e *Sellers* (*freelancer.com*), o all'interpello ministeriale n. 12/2013 secondo il quale le attività di *crowdsourcing* «risultano, in linea generale, finalizzate ... alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale tra i quali la compravendita *ex art.* 1470 c.c. e l'appalto *ex art.* 1655 c.c.»²¹, ne emerge una tendenza a minimizzare il "lavoro" che si cela dietro i contenuti caricati sul web.

Lo schema dell'appalto, a dire il vero, non sembra del tutto pertinente dal momento che nella generalità dei casi gli utenti, singoli lavoratori *freelance*, non operano all'interno di una propria organizzazione produttiva. Allo stesso tempo, a meno di ammettere che il lavoro sul web sia una merce, è fuorviante considerare che l'oggetto del contratto abbia a che fare solamente con l'*opus*, prevalentemente immateriale, che verrà consegnato al committente, suscettibile di vendita per il tramite della piattaforma in questione, e non coinvolga invece tutta la prestazione di lavoro – il *facere* –²² che ha reso possibile la realizzazione dell'opera.

²⁰Le piattaforme scelgono i lavoratori in maniera casuale, eventualmente considerando il punteggio di valutazione che il prestatore ha ottenuto nello svolgimento dei precedenti *tasks*, oppure tramite gare e contest.

²¹ Il Ministero, rispondendo ad un interpello proposto da Confindustria, ha escluso che le piattaforme debbano essere autorizzate in qualità di Agenzie per il lavoro sia *ex art.* 4, che «tantomeno» *ex art.* 6, d. lgs. n. 276/2003.

²² Sulle differenze tra contratto d'opera (e d'appalto) e contratto di vendita di cosa futura e sulla prevalenza del "fare" nel primo caso e del "dare" nel secondo, v. A. Perulli, *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da Cicu-Messineo, 1996, Giuffrè, p. 239 ss. L'interpello n. 12/2013 richiede l'autorizzazione per l'intermediazione solo se il *matching* sia propedeutico ad «un'attività prolungata in favore del committente tale da configurare la costituzione di posizioni lavorative in seno alla sua organizzazione» e la esclude per i siti che intermedino la conclusione di contratti d'opera.

La distanza dai modelli di funzionamento e organizzazione delle attività produttive, e *in primis* dal contratto di lavoro, si fa chiara altresì se si prendono ad esame i *contest* attraverso i quali le imprese accedono (potenzialmente) a tutte le idee e competenze disponibili sul web, riservandosi di scegliere (non il singolo collaboratore, come nella selezione di personale) ma il progetto che meglio si confà alle esigenze di quel processo produttivo, con una selezione sul “bene” offerto dall’utente e nessuna remunerazione per il lavoro svolto per presentare i progetti non selezionati²³.

Non è difficile immaginare che, pur nella diversità tra le strutture informatiche, la flessibilità pressoché infinita derivante dalla disponibilità e intercambiabilità degli utenti lavoratori, senza riconduzione all’interno dello schema contrattuale tipico, rischi di comprimere l’elemento personalistico che informa le relazioni di lavoro e di avvicinare queste ultime alle dinamiche del mercato elettronico dei beni e servizi.

4. Il ruolo delle piattaforme: un intermediario “ingombrante”.

Le piattaforme digitali di *crowdsourcing* introducono un soggetto nuovo nel mercato del lavoro in grado di moltiplicare le occasioni d’occupazione e di facilitare l’instaurazione delle relazioni professionali, di fatto interponendosi tra il prestatore e il beneficiario del lavoro. I siti in esame, infatti, talvolta realizzano attività “leggere” di mediazione tra domanda e offerta, così come previsto dal sistema di regolamentazione del mercato del lavoro nel rispetto dei requisiti di cui all’art. 6, d. lgs. n. 276/2003²⁴. Altre volte, invece, le piattaforme non si limitano a mettere in contatto le richieste dei committenti con le professionalità degli utenti, ma fissano le condizioni per la fase preliminare, lo svolgimento e la

²³ Ad esempio, i *Contests di Freelancer*, p. 31, che prevedono la distribuzione tra i partecipanti del *Contest Prize* se non è stato individuato alcun vincitore, ma nessuna remunerazione per chi ha partecipato e non è stato scelto.

²⁴ L’art. 6, d. lgs. n. 276/2003 richiede ai gestori di siti di non avere finalità di lucro, di rendere pubblici i dati identificativi del legale rappresentante e di iscriversi nell’apposita pagina dell’Albo.

conclusione del rapporto, offrendo altresì servizi supplementari e collegati²⁵.

Indipendentemente dalla formale qualificazione del rapporto tra committente e utenti, le condizioni generali di contratto per accedere alla piattaforma consentono, ad esempio, di bloccare i pagamenti qualora il lavoratore violi le condizioni di svolgimento della prestazione o di utilizzo del sito²⁶; autorizzano modalità atipiche di controllo fornendo *feedback* della *performance* di ciascun utente a vantaggio degli altri committenti²⁷ e, al contempo, dichiarano l'estraneità del gestore rispetto alle controversie tra le parti²⁸.

Malgrado la triangolazione tra i soggetti coinvolti, i rapporti si articolano in maniera differente rispetto all'interposizione nella fornitura di manodopera. Difetta del tutto il requisito dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'effettivo utilizzatore o beneficiario della prestazione e, sovente, persino la possibilità per il committente di fornire direttive al *crowdworker*. Più che una dissociazione tra titolarità del rapporto e utilizzazione della prestazione, si è di fronte ad una commistione tra le regole per disporre dei servizi della piattaforma e quelle per lo svolgimento del lavoro, sia nel caso in cui le condizioni d'uso del sito regolino entrambi i rapporti, sia nel caso in cui vi siano due fonti negoziali collegate²⁹. In entrambe le ipotesi, la piattaforma

²⁵ Anche la somministrazione temporanea di lavoro è spesso affiancata da altri servizi supplementari che si protraggono per un tempo maggiore, così L. Corazza - O. Razzolini, *Who is an employer?*, WP CSDLE M. D'Antona, n. 110/2014, p. 17.

²⁶ Ad esempio, *Amazon Mechanical Turk Payment Service*, lett. d).

²⁷ *Amazon Mechanical Turk, Your use of the site*, d): i lavoratori sono classificati secondo il tasso di accettazione delle *micro tasks* svolte da parte dei committenti e le imprese possono scegliere il livello di efficienza del gruppo di utenti-*turkers* da cui attingere. Anche *Freelance* stabilisce il trasferimento di queste informazioni dall'utente-lavoratore alla piattaforma

²⁸ Cfr. *Amazon Mechanical Turk, Your use of the site*, f); *Zooppa*, p. 8 in considerazione del fatto che il gestore del sito non è «involved in the actual transactions».

²⁹ Le condizioni generali di contratto hanno contenuto normativo in relazione alla successiva ed eventuale stipulazione di contratti di lavoro (ad es., *Freelancer User Agreement*, p. 16, *User Services: the Buyer and Seller will be deemed to have entered into a User Contract under which the Buyer agrees to purchase, and the Seller agrees to deliver the Seller Services. You agree not to enter into any contractual provisions in conflict with the User Agreement*) e la disciplina stessa dell'accesso e dell'utilizzo della piattaforma incide sull'esecuzione del rapporto di lavoro.

interferisce rispetto a modi, tempi, contenuti della prestazione lavorativa e, specularmente, viene estesa la sfera debitoria del lavoratore.

Alcuni interpreti statunitensi, in riferimento alla piattaforma *Amazon Mechanical Turk*, si domandano se il ricorso alle categorie *independent contractor/statutory employee* sia adeguato rispetto alle particolarità del lavoro in ambienti virtuali³⁰. Valorizzando il fatto che chi affida lo svolgimento di determinati compiti alla piattaforma non ha poi nessun controllo sulla relazione di lavoro, è stato ipotizzato che Amazon e l'impresa committente siano *joint employer*³¹.

In linea generale, tuttavia, quanto descritto non sembra corrispondere in pieno ai modelli di integrazione tra imprese con soggettività giuridiche distinte³² che suggeriscono forme di responsabilità congiunta a vantaggio dei lavoratori: il sito svolge, piuttosto, una funzione strumentale rispetto alle finalità dell'impresa committente e si colloca prevalentemente nella posizione di operatore che eroga un servizio.

La suddivisione delle fonti di regolamentazione dei processi in esame tra committente e piattaforma, da un lato, estende i compiti di quest'ultima oltre l'intermediazione di lavoro e, dall'altro, allontana il quadro complessivo dei rapporti dallo schema dell'appalto. L'assegnazione di attività dai siti di *crowdsourcing* ai lavoratori *freelance* (alias autonomi) può essere in parte assimilata ad un sub-affidamento a lavoratori autonomi³³ di quote del lavoro commissionato dal committente alla piattaforma. Tuttavia, se la conclusione di subcontratti

³⁰ Ad es. A. Felstiner, *Working the crowd: employment and labour law in the Crowdsourcing Industry*, cit., p. 143 ss.; v. anche M. A. Cherry, *The global dimension of virtual work*, in *Saint Louis University law Journal*, 2010, 54, p. 471 ss.

³¹ A. Felstiner, *Working the crowd*, cit., 187 ss. La *Joint employer doctrine* americana, in presenza di alcuni indici specifici, ravvisa la presenza di più imprenditori che codeterminano il lavoro e ne fa discendere conseguenze sul piano collettivo e delle tutele individuali del rapporto di lavoro. Cfr., V. Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata* in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del XVI Congresso Nazionale di diritto del lavoro, Catania, 21-23 maggio 2009, Giuffrè, 2010, p. 89; L. Corazza - O. Razzolini, *Who is an employer?*, cit., p. 9 ss.

³² La responsabilità solidale in caso di appalto, innanzitutto. Per uno sguardo complessivo alle posizioni dottrinarie sulla co-datorialità e integrazione tra imprese, di recente, v. gli interventi su *Codatorialità e gruppi di imprese*, RGL, 2013, 1, p. 3 ss.

³³ Abbandonando per un attimo il problema dei confini, veri o presunti, tra lavoro autonomo e impresa e valorizzando, ai nostri fini, la prestazione di fare, comune al contratto d'opera e d'appalto.

di appalto o di lavoro autonomo risponde *in primis* alle esigenze dell'appaltatore, tanto che l'art. 1656 c.c. richiede l'accettazione dell'appaltante, nel *crowdsourcing* la frammentazione in parti del lavoro e la suddivisione tra i vari prestatori avviene direttamente su incarico del committente ed anzi costituisce contenuto precipuo dell'obbligazione dedotta in contratto.

La gestione del processo di esternalizzazione dunque viene accentrata in capo ad un unico soggetto che svolge tutte le attività ausiliarie (contatto con il lavoratore, ricezione dell'attività, pagamento, monitoraggio del risultato, ...) come se si trattasse di una "Centrale Unica privata di Committenza"³⁴ che cura ogni fase dell'affidamento e dello svolgimento del lavoro. La somiglianza con l'istituto introdotto dall'art. 33 del Codice degli Appalti non va certo oltre il comune ruolo strumentale di facilitazione e amministrazione del processo di affidamento all'esterno di servizi e attività.

L'elemento che connota maggiormente la "delocalizzazione" sul web di fasi della produzione consiste piuttosto nel fatto che i rapporti sono sbilanciati a favore della piattaforma e non del committente, sottoposto, come il lavoratore, alle regole del sito. Tra gli operatori professionali che intervengono sul web – piattaforma e committente – sussiste dunque un'asimmetria nella regolazione del lavoro derivante dalla maggior forza economica del gestore del sito che dispone delle tecnologie digitali e della possibilità di raggiungere ampi gruppi di internauti. In altre situazioni di asimmetria tra soggetti imprenditoriali l'ordinamento prevede l'intervento di regole specifiche³⁵ a protezione dell'operatore in condizione di minor forza economica e negoziale. Similmente, anche nel caso delle imprese che si rivolgono al web per trovare le professionalità di cui necessitano, la correzione dello squilibrio contrattuale, operando sia nella direzione delle aziende committenti che nella direzione dei singoli *digital sub-contractor*, potrebbe concorrere all'obiettivo di garantire migliori condizioni di lavoro.

³⁴ Art. 33, d. lgs. n. 163/2006 che abilita la centrale unica alla realizzazione di molti dei compiti cui è tenuta l'amministrazione aggiudicatrice per procedere con acquisti o appalti per lo svolgimento di servizi.

³⁵ Come nel caso della subfornitura, l. n. 192/1998.

5. Lavoro collaborativo tra consumerizzazione del lavoratore e nuovi modelli organizzativi.

Le occasioni di collaborazione e di interazione offerte dalla rete aprono uno scenario più ampio e indefinito, ovvero quello della produzione “dal basso”, da parte dei cittadini e della società tutta. Quando un determinato risultato produttivo è frutto, nella fase progettuale o in quella esecutiva, dell’operato di più lavoratori che si uniscono all’interno di dinamiche di collaborazione creativa³⁶ o di produzione paritaria, ancora una volta gli strumenti giuridici consueti, come le regole per la cooperazione, non sembrano appropriati, perché le attività si svolgono su scala molto ampia, a livello internazionale e nella massima informalità, impedendo la definizione di ruoli societari.

Queste collaborazioni, concentrate soprattutto nell’industria culturale³⁷ e realizzate a volte senza retribuzione – o con forme anomale di retribuzione (come la *web reputation*) –, si collocano al di fuori delle norme che regolano le attività lavorative perché il risultato produttivo creativo si rinviene nell’opera indistinta di chi ha partecipato al progetto, e non negli apporti dei singoli.

Non ci si riferisce tanto alle forme di gestione della forza lavoro sperimentate da alcune multinazionali del settore delle ICT e del web (IBM³⁸ e Google³⁹) perché, in questi casi, i lavoratori sono direttamente collegati all’organizzazione dell’impresa, seppure con modalità inusuali. Gli elementi maggiormente innovativi si riscontrano nell’apporto di chi

³⁶J. Howe, *The Rise of Crowdsourcing*, *Wired Magazine*, Issue 14.06., http://www.wired.com/wired/archive/14.06/crowds_pr.html evidenzia come il *crowdsourcing* debba essere distinto dai fenomeni di produzione collettiva e di creazione dal basso perché non è orientato alla creazione di processi produttivi democratici.

³⁷V. *Wikipedia* e *Linux*, come analizzati in *Crowdsourcing Translation*, *Studies on translation and multilingualism*, 5/2012, European Commission, Publication Office, 12 ss.

³⁸Cfr. il programma GenO-concepts IBM in Germania e la creazione di una piattaforma interna di *crowdsourcing* che consente di ricorrere a *freelance* esterni, invece che ai dipendenti inseriti nell’organizzazione dell’impresa, per realizzare determinate attività, v. M. Leimeister, *New forms of employment and IT – crowdsourcing*, 2.2 *Introductory presentation*, Seminar report, 7th Annual Legal Seminar, *New Forms of employment and EU Law*, European Labour Law Network, 27-28 november 2014, The Hague, The Netherlands.

³⁹Secondo la formula degli *integrating entrepreneurs*, v. B. Bergvall-Kåreborn - D. Howcroft, “*The future’s bright, the future’s mobile*”: a study of apple and google mobile application developers, in *Work, employment and society*, 2013, 27, 6, p. 964 ss.

interviene sul web e per il web. La creazione di contenuti, la gestione delle relazioni e la promozione della visibilità sui motori e sui *social networks*,⁴⁰ non richiedono esclusivamente competenze informatiche, tanto che queste attività sono svolte anche da lavoratori con altre competenze (ad es. umanistiche) oppure da utenti generici. L'apporto non professionale alla creazione di contenuti per il web è ampio e diffuso e coinvolge tutti coloro che offrono alla rete video, testi, altri contributi culturali o solo informativi, ricevendo in cambio ricompense, gadget e premi, ... o la sola gratificazione derivante dalla partecipazione a progetti collettivi.

Non v'è dubbio che il divenire comune dei saperi prospetti scenari di condivisione, equità e coesione, ma al contempo determina l'emersione di nuove soggettività alle quali è auspicabile offrire collocazione e tutela, soprattutto nell'ipotesi in cui la conoscenza collettiva prodotta realizzi un risultato economico per chi governa i processi di produzione creativa sul web.

La socializzazione dei processi produttivi implica per il lavoratore la perdita del proprio *status* caratteristico e fa piuttosto emergere una figura di utente-lavoratore, portatore di interessi rispetto alle dinamiche del web, che dispone di sé, del proprio tempo e lavoro ancora una volta per il tramite di meccanismi poco trasparenti e governati da clausole contrattuali unilaterali⁴¹. In questo scenario, non è raro che vi siano soggetti – società multinazionali o che erogano servizi della società dell'informazione – che si avvantaggiano delle attività degli utenti, senza riconoscere a costoro il ruolo di lavoratori e senza condividere i risultati produttivi che determinano e consolidano la quota di potere di cui gli operatori in parola dispongono.

I processi in esame celano lo squilibrio contrattuale tra i singoli utenti e i “colossi” del web e mostrano, al contrario, una pretesa convergenza di tutti i partecipanti verso finalità comuni. Non può infatti sfuggire che l'ibridazione delle soggettività ha significative implicazioni sia con riguardo alla confusione tra ambiti di lavoro e di vita che con

⁴⁰ V. G. Khaet, *Le nuove professioni del web*, Hoepli, 2012.

⁴¹ Nell'industria culturale del web chi consuma è anche produttore e può essere definito come *prosumer*, v. A. Toffler, *The third wave*, Bantam, 1980. L'ibridazione può però assumere significato differente qualora si intenda l'attività del consumatore, più che un'attività di produzione, un'attività di lavoro.

riguardo alla dimensione collettiva, che rischia di eclissarsi nella condivisione della comune finalità di creazione di prodotti culturali. All'interno dei modelli di produzione dell'industria creativa, in sintesi, il lavoratore, come il consumatore, si trova in una condizione di debolezza contrattuale accentuata dalla inedita assenza di consapevolezza della propria condizione e dei meccanismi economici, gestiti dagli operatori del web⁴², ai quali partecipa con la propria attività culturale e creativa⁴³.

6. Osservazioni conclusive. Il collegamento tra infrastrutture del web e rapporti di lavoro.

In molti degli scenari prospettati, la tipicità della relazione di lavoro sfuma all'interno delle condizioni generali di contratto o delle forme collettive di produzione e, in tal modo, le norme a tutela della dignità, libertà e salute del lavoratore perdono il paradigma di riferimento cui collegarsi. A ben vedere, gli accordi standard e unilaterali potranno sempre essere contestati qualora introducano previsioni contrarie alle norme inderogabili a protezione del lavoratore, purché all'interno della triangolazione lavoratore – piattaforma – imprenditore si acceda all'area della subordinazione.

È singolare notare che all'interno di altri settori del diritto più avvezzi a confrontarsi con i fenomeni di Internet, le norme a tutela del contraente debole non siano nella piena disponibilità della parte che predispone unilateralmente le condizioni del contratto. Il riferimento va alla nuova direttiva europea di regolamentazione del settore dell'*e-commerce*⁴⁴, recepita all'interno del codice del consumo, che precisa il

⁴² Non solo piattaforme digitali che svolgono professionalmente queste attività ma anche altri operatori del web che episodicamente divengono veicoli di produzione collettiva del sapere, vedi *Googlesciencefair*.

⁴³ La stessa presenza sul web ha un valore commerciale per chi gestisce i flussi di dati, v. M. Andrejevic, *Estranged Free labor*, in *Digital labor. The internet as playground and factory*, a cura di T. Scholz, Routledge, 2013, p. 149 ss.; C. Fuchs, *Digital labour and Karl Marx*, Routledge, 2014 in part. p. 245 ss. Cfr. anche in riferimento al *crowdfunding*, I. Pais - D. Castrataro, *Crowdfunding and free labor: gift, exploitation or investment?* in *Sociologia del lavoro*, 133, 2014, p. 183 ss.

⁴⁴ Dir. 2011/83/UE applicabile a qualsiasi contratto concluso tra consumatore e professionista avente ad oggetto sia la prestazione di beni che di servizi

principio, già affermato in via generale dall'art. 143, d. lgs. n.206/2005, di irrinunciabilità dei diritti a tutela del consumatore contenuti nelle leggi nazionali di recepimento⁴⁵ della direttiva.

Se il «consumatore telematico»⁴⁶ dispone di uno specifico strumentario di tutela, lo stesso non accade per chi accede alle forme di lavoro consentite dalle strutture comunicative e tecnologiche del web⁴⁷. Pur nella diversità dei fenomeni, l'ampia riflessione giuridica e gli esiti normativi in materia di commercio elettronico, lungi dal suggerire un'assimilazione acritica tra disciplina a tutela del lavoro e disciplina a tutela del consumo, confermano che sia possibile individuare strumenti concettuali per interpretare gli scenari giuridici del web, evitando di disperdere il potenziale occupazionale insito nel lavoro digitale. Non si può infatti ignorare che per il lavoratore autonomo *freelance* rivolgersi al web comporti un aumento delle occasioni di lavoro e un accesso immediato ai progetti, alle condizioni di svolgimento e ai compensi previsti per le attività⁴⁸.

È vero, inoltre, che la tracciabilità di tutto ciò che accade sul web e i vincoli al lavoro imposti dalle strutture informatiche semplificano la verifica in concreto delle modalità di svolgimento del rapporto dal momento che la prestazione è esattamente ciò che la struttura digitale consente che essa sia. Qualora sorgessero dubbi sulla qualificazione e sull'imputazione del rapporto, dunque, l'accertamento della natura autonoma o subordinata del lavoro potrebbe essere facilitato dalle tracce digitali lasciate dall'attività dei prestatori (di accesso, caricamento,

(salve alcune esclusioni). La direttiva unisce in un unico *corpus* le regole per i contratti conclusi al di fuori dei locali commerciali e quelli conclusi a distanza.

⁴⁵ Art. 25 dir. 2011/83/UE, recepita letteralmente all'art. 66ter introdotto nel Cod. Consumo con il d. lgs. n. 21/2014, in riferimento alle sezioni da I a IV del capo "Dei diritti dei consumatori nei contratti" art. 45 e ss. del Codice del consumo.

⁴⁶ Così V. Cuffaro, *Profili di tutela del consumatore nei contratti online*, in F. Delfini, G. Finocchiaro (a cura di), *Diritto dell'Informatica*, 2014, Utet Giuridica, p. 377.

⁴⁷ In ogni caso, il Considerando n. 8, dir. 2011/83/UE precisa che gli aspetti normativi considerati «non dovrebbero pregiudicare la legislazione nazionale in materia di contratti di lavoro».

⁴⁸ Non sempre: *Zooppa* consente di prender visione delle condizioni del contest solo agli utenti della piattaforma che abbiano mostrato interesse per le offerte. Sul punto cfr. F. Liso, *Lo statuto dei lavoratori tra amarcord e prospettive del futuro*, LD, 2010, p. 75 ss. riflette sull'elemento negoziale dello squilibrio contrattuale tra datore e lavoratore che si affianca al potere gestionale interno al rapporto.

elaborazione, ...). Le tecniche e i criteri di qualificazione non forniscono però risposta a tutte le questioni poste dal lavoro sul web perché, come si è cercato di illustrare, sono frequenti gli scenari in cui, pur escludendosi la subordinazione, gli utenti-lavoratori sono privi di tutele organiche e prima ancora di una consapevolezza identitaria⁴⁹.

D'altra parte, la complessità degli scenari produttivi odierni e la crisi occupazionale mantengono sempre viva la discussione relativa al confine tra autonomia e subordinazione⁵⁰ e all'adeguatezza delle norme di regolazione e tutela del lavoro⁵¹. L'esternalizzazione delle attività sul web introducono all'interno delle riflessioni sulla pluralità – da molti auspicata – degli statuti giuridici protettivi per il lavoro l'opportunità di prendere in considerazione come agenti che intervengono nel mercato anche i siti di *crowdsourcing* e di gestione dei fenomeni di produzione collettiva.

Rimane il problema della a-territorialità delle piattaforme che coinvolgono lavoratori in tutto il mondo e dell'individuazione dei livelli più appropriati per la disciplina dei processi in esame. L'inadeguatezza del livello nazionale per definire e regolare le forme di occupazione dell'universo virtuale conduce a immaginare la promozione di un ruolo giuridicamente rilevante per le piattaforme attraverso prassi di gestione del lavoro alle quali gli operatori si auto-vincolino su sollecitazione delle istituzioni europee od internazionali. Un approccio di armonizzazione *soft* per via negoziale è stato ad esempio adottato in riferimento ai fornitori dei servizi di *cloud computing* con la predisposizione a livello europeo di clausole negoziali-tipo⁵² per attribuire stabilità ed equità alla

⁴⁹ In questo senso, A. Perulli, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, DRI, 2013, 1, p. 5 in relazione al lavoro autonomo non regolamentato; v. anche S. Bologna - D. Banfi, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, 2011.

⁵⁰ Cfr. art. 47, schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, presentato in C.d.M il 20 febbraio 2015 in attuazione dell'art. 1, comma 7, l. n. 183/2014.

⁵¹ Il dibattito è ampio e coinvolge gli elementi strutturanti il diritto del lavoro. Suggestiva è l'idea di una *contractual construction of personal work relations* di M. Freedland - N. Kountouris, *Towards a comparative theory of the contractual construction of personal relations in Europe*, *Industrial Law Journal*, 2007, p. 49 ss., recentemente ripresa da L. Corazza, *Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro*, DLRI, 2014, 4, p. 656 ss.

⁵² Cfr. la dec. della Commissione Europea 5 febbraio 2010 n. 87 che prevede clausole negoziali tipo per il trasferimento di dati personali a incaricati del trattamento

disciplina di alcuni aspetti del trattamento dei dati nella “tecnologia della nuvola”.

Anche la recente “Dichiarazione dei diritti in Internet”⁵³ si mostra consapevole della centralità del ruolo rivestito dalle piattaforme digitali. La soluzione proposta a protezione degli utenti di Internet che entrano in contatto con gli intermediari del web si affida infatti agli obblighi di lealtà e correttezza ed ad altre previsioni che traggono spunto dalla disciplina protettiva del consumatore (come gli obblighi informativi, il divieto di discriminazioni e “difficoltà” nell’accesso, l’accessibilità, ...). Questo percorso appena abbozzato può apprezzarsi perché conforme all’idea secondo cui i diritti delle persone *offline* devono essere disponibili anche online (come ribadito di recente dal Consiglio delle Nazioni Unite⁵⁴) e al contempo tratteggia un *background* normativo comune – anche se in forma *soft law* – per gli operatori del web, suscettibile di integrazione con misure che conservino la funzione strumentale della piattaforma ma ri-confermino i tratti tipici del lavoratore, sebbene utente.

stabiliti presso paesi terzi, e la prescrizione del Garante per la Privacy n. 342 del 15 novembre 2012. Sul punto, G. Noto La Diega, *Il cloud computing. Alla ricerca del diritto perduto nel web 3.0, Europa e diritto privato*, 2012, 2, p. 577 ss. in part. p. 610.

⁵³Art. 11, Dichiarazione dei diritti di Internet, elaborata dalla Commissione per i diritti e doveri in Internet costituita presso la Camera dei Deputati, sottoposta a consultazione pubblica conclusa il 27 febbraio 2015.

⁵⁴ Ris. del Consiglio delle Nazioni Unite A/HRC/ 20/L.13 del 6 luglio 2012, p. 1.

Bibliografia

- AA. VV., *Codatorialità e gruppi di imprese*, RGL, 2013, 1, 3 ss.
- Andrejevic M., *Estranged Free labor*, in *Digital labor. The internet as playground and factory*, a cura di T. Scholz, Routledge, 2013, p. 149 ss.
- Bergvall-Kåreborn B.- Howcroft D., “*The future’s bright, the future’s mobile*”: *a study of apple and google mobile application developers*, in *Work, employment and society*, 2013, 27, 6, p. 964 ss.
- Bergvall-Kåreborn - D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, 29, 3, p. 213 ss.
- Bologna S. - Banfi D., *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, 2011.
- Boyd D.M., Ellison N.B., *Social network sites: definition, history and scholarship* in *Journal of Computer mediated Communication*, vol. 13, 2007, in <http://jcmc.indiana.edu/vol13/issue1/boyd.ellison.html>.
- Castrataro D. - I. Pais I., *Analisi delle piattaforme italiane di crowdfunding*, maggio 2014, <http://www.slideshare.net/italiancrowdfunding/2014-analisedelle-piattaformeitalianedicrowdfundingcastrataropais>.
- Cherry M. A., *A taxonomy of virtual work*, *Georgia law review*, 45, 2011, 4, p. 951 ss.
- Cherry M. A., *The global dimension of virtual work*, in *Saint Louis University law Journal*, 2010, 54, p. 471 ss.
- Corazza L., *Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro*, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 144, 2014, 4, p. 647 ss.
- Corazza L. – Razzolini O., *Who is an employer?*, WP CSDLE M. D’Antona, n. 110/2014.
- Crowdsourcing translation*, *Studies on translation and multilingualism*, 5/2012, European Commission, Publication Office.
- Cuffaro V., *Profili di tutela del consumatore nei contratti online*, in F. Delfini, G. Finocchiaro (a cura di), *Diritto dell’Informatica*, 2014, Utet Giuridica, p. 377.
- Felstiner A., *Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry*, *Berkeley Journal of employment and labor law*, 32, 1, 2011, p. 143.

- Freedland M. - Kountouris N., *Towards a comparative theory of the contractual construction of personal relations in Europe*, *Industrial law Journal*, 2008, p. 49 ss.
- Fuchs C., *Digital labour and Karl Marx*, Routledge, 2014
- Gaeta L., *La qualificazione del rapporto in Telelavoro e diritto*, a cura di L. Gaeta - P. Pascucci, Giappichelli, 1998, p. 1 ss.
- Holtgrewe U., *New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology*, in *New technology, work and employment*, 2014, 29, 1, p. 16.
- Howe J., *The Rise of Crowdsourcing*, *Wired*, 2006.
- Howe J., *The Rise of Crowdsourcing*, *Wired Magazine*, Issue 14.06., http://www.wired.com/wired/archive/14.06/crowds_pr.html
- Leimeister M., *New forms of employment and IT - crowdsourcing*, 2.2 *Introductory presentation*, Seminar report, 7th Annual Legal Seminar, *New Forms of employment and EU Law*, European Labour Law Network, 27-28 november 2014, The Hague, The Netherlands.
- Liso F., *Lo statuto dei lavoratori tra amarcord e prospettive del futuro*, *Lavoro e diritto*, 2010, p. 75 ss.
- Miscione M., *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, *La giurisprudenza nel lavoro*, 2009, 7, p. 663 ss.
- Noto La Diega G., *Il cloud computing. Alla ricerca del diritto perduto nel web 3.0*, *Europa e diritto privato*, 2012, 2, p. 577 ss.
- Pais I. - Castrataro D., *Crowdfunding and free labor: gift, exploitation or investment?*, *Sociologia del lavoro*, 133, 2014, p. 183 ss.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da Cicu-Messineo, 1996, Giuffrè.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, *Diritto delle relazioni industriali*, 2013, 1, p. 1 ss.
- Risak M., *Crowdworking: towards a "new" forms of employment*, Wp, 7th Annual Legal Seminar, *New Forms of employment and EU Law*, European Labour Law Network, 27-28 november 2014, The Hague, The Netherlands.
- Santos Fernandez M. D., *L'idoneità qualificatoria del tempo nel telelavoro subordinato*, in *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro* a cura di B. Veneziani - V. Bavaro, Cacucci, 2009, p. 61 ss.

- Sartor G., *Social networks e responsabilità del provider*, *Annali Italia del diritto d'autore*, 2011, p. 39 ss.
- Speziale V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata* in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del XVI Congresso Nazionale di diritto del lavoro, Catania, 21-23 maggio 2009, Giuffrè, 2010, p. 77.
- Surowiecki J., *La saggezza della folla*, 2007, Fusiorari, I libri di Internazionale, 2007.
- Toffler A., *The third wave*, Bantam, 1980.
- Xhaet V. G. , *Le nuove professioni del web*, Hoepli, 2012