

AUDIZIONE COMMISSIONI LAVORO E POLITICHE EUROPEE
IN MERITO ALLA PROPOSTA DI DIRETTIVA COM(2021)762 final
relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro
nel lavoro mediante piattaforme digitali

Annamaria Donini
Ricercatrice di diritto del lavoro presso l'Università di Genova
annamaria.donini@unige.it

1. La proposta di direttiva per il lavoro su piattaforma: il campo di applicazione nella prospettiva del diritto europeo

Il giudizio generalmente positivo espresso dagli studiosi di diritto del lavoro nei confronti della proposta di direttiva non significa che si tratti di un testo semplice, né di facile attuazione.

Da una parte la proposta, al pari delle altre direttive sociali, introduce un *corpus* di diritti – disegnati appositamente sulle esigenze di tutela dei lavoratori delle piattaforme – da applicare entro un determinato ambito soggettivo; d'altra parte, essa intende evitare che l'accesso alle tutele sia vanificato dalla frequente classificazione nell'area del lavoro autonomo di rapporti che di fatto presentano le caratteristiche del lavoro subordinato. La rilevanza del fenomeno è testimoniata sia dall'ampio contenzioso che si è sviluppato nei diversi ordinamenti, sia dalle indagini preparatorie commissionate dalle istituzioni europee secondo cui il fenomeno della errata qualificazione contrattuale riguarderebbe più di cinque milioni di lavoratori.

Per quanto riguarda il campo di applicazione, i nuovi diritti di trasparenza, informazione, tutela della integrità fisica e della dignità dei lavoratori (artt. 6-10), si applicheranno a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che sono titolari di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro secondo quanto previsto «dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia» (art. 1, co. 2). Il campo di applicazione è dunque definito in conformità a quello dei più recenti testi legislativi europei: la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (2019/1152/UE), all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (2019/1158/UE), nonché la proposta sul salario minimo.

Nel settore delle piattaforme di lavoro digitale la nuova normativa europea sarà rivolta a tutti coloro che sono considerati lavoratori negli ordinamenti nazionali, ma con le correzioni derivanti dalla giurisprudenza

della Corte di giustizia. La Corte di giustizia, partendo dall'obiettivo di selezionare le caratteristiche soggettive che consentono ai lavoratori di beneficiare della libertà di circolazione (caso C-66/85, *Lawrie Blum*), è nel tempo giunta a individuare i criteri su cui costruire una nozione unitaria di lavoratore al fine di evitare ingiustificate esclusioni dall'ambito di applicazione delle direttive. È lavoratore chi per un certo periodo di tempo fornisca a favore di un'altra persona e sotto la sua direzione, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (caso C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*), purchè si tratti di un'attività lavorativa reale ed effettiva, restando escluse le attività marginali ed accessorie (caso C-316/13, *Fenoll*). L'elemento della direzione – che in molti ordinamenti europei costituisce l'ossatura della subordinazione – non è tuttavia essenziale nelle valutazioni della Corte, tanto che è considerato lavoratore chi pone in essere prestazioni integrate con l'attività economica dell'impresa e riceve pertanto soltanto indicazioni relative a tempo, luogo e contenuto del lavoro (caso C-413/13 *Kunsten*).

Accanto al richiamo alle scelte degli Stati membri, corrette secondo l'orientamento della Corte di giustizia, la proposta di direttiva individua un meccanismo inedito per l'ordinamento europeo, finalizzato a favorire la corretta qualificazione contrattuale. Si tratta della presunzione legale (relativa) di subordinazione capace di attivarsi in presenza di alcuni indici di controllo e che può essere confutata sia dal lavoratore che, soprattutto, dal datore di lavoro (art. 4).

L'esercizio di forme di controllo da parte della piattaforma viene testimoniato dall'esistenza di almeno due tra i cinque indici elencati all'art. 4. Si tratta di indici tra loro eterogenei che comprendono sia elementi costitutivi della fattispecie subordinazione (come il rispetto di regole vincolanti per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro, v. art. 4, co. 2, lett. b), sia fattori compatibili con l'autonomia, come la limitazione della possibilità di costruire una propria clientela (art. 4, co. 2, lett. e; mentre a rigore la mono-committenza testimonia una condizione di debolezza economica ma non di subordinazione giuridica).

Gli indici corrispondono in larga parte ai fattori individuati dalla Corte di giustizia e dai tribunali nazionali per definire le caratteristiche dei servizi erogati dalle piattaforme e per classificare i rapporti di lavoro. Il potere direttivo, infatti, non costituisce la principale forma di manifestazione del dominio delle piattaforme sulla forza lavoro perché è spesso sostituito da meccanismi di auto-organizzazione e auto-controllo che inducono i lavoratori ad adeguarsi alle esigenze della piattaforma, ben sapendo che la riluttanza all'adeguamento comporterà con ogni probabilità la loro sostituzione. In definitiva, la selezione degli indici testimonia il fatto che il

sistema piattaforme digitali presenti caratteristiche ricorrenti e ben identificabili sul piano economico-sociale che richiedono una diversa e specifica valutazione dei rapporti di lavoro che su esse transitano.

2. La presunzione di subordinazione nell'ordinamento interno

Bisogna altresì considerare che la presunzione di subordinazione non costituisce soltanto una strada facilitata per accedere ai diritti di matrice europea, ma produce i propri effetti anche all'interno degli ordinamenti nazionali. Come chiarito nel considerando n. 24, l'esistenza di indici che testimoniano il controllo su alcuni aspetti della prestazione è sufficiente per classificare i lavoratori come subordinati e per riconoscere a costoro gli obblighi e i diritti che derivano da tale condizione, non solo secondo il diritto dell'Unione, ma anche alla luce degli ordinamenti nazionali.

In via preliminare, si può segnalare che l'introduzione della presunzione di subordinazione limitatamente al settore delle piattaforme digitali sia conforme al criterio della ragionevolezza dell'intervento legislativo nel rispetto dell'art. 3 Cost. proprio in ragione delle stesse caratteristiche social-tipiche delle piattaforme digitali che hanno indotto la Commissione europea a intervenire.

In secondo luogo, l'introduzione di una presunzione garantisce in maniera diretta e non derogabile l'accesso a tutti i diritti e gli obblighi che normalmente sono collegati al contratto di lavoro subordinato. L'esito ha una certa rilevanza, se si considera ad esempio il fatto che una presunzione di subordinazione non può essere superata dalla stipula di contratti collettivi da parte di sindacati comparativamente più rappresentativi. In presenza degli indici elencati dalla proposta non vi sarebbe dunque più spazio per la funzione di regolamentazione in deroga alla legge che l'art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015 ha assegnato all'autonomia collettiva.

Allo stesso tempo, può manifestarsi il rischio che la fissazione per via legislativa di indici per l'accertamento della subordinazione induca le piattaforme a calibrare diversamente le forme di controllo sul lavoro solo per sfuggire all'operatività della presunzione e in tal modo sottrarsi agli obblighi collegati al ruolo di datore di lavoro. In questa eventualità, subentreranno gli altri strumenti di cui l'ordinamento dispone: non solo l'accertamento della subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c., ma soprattutto il meccanismo dell'estensione della disciplina prevista per il lavoro subordinato nelle ipotesi di collaborazioni organizzate dal committente ai sensi dell'art. 2, co. 1 d. lgs. n. 81/2015.

La presunzione, infatti, non dovrebbe sostituire la tecnica di tutela dell'art. 2, co. 1 d. lgs. n. 81/2015, tecnica che presenta un ambito di applicazione non settoriale, ed è altresì in grado di garantire l'effettività delle tutele tutte le volte in cui il lavoro sia integrato funzionalmente e non gerarchicamente in un'organizzazione imprenditoriale. L'art. 2, co. 1, peraltro, può legittimamente conservare il proprio spazio di operatività anche nell'area del lavoro su piattaforma grazie alla clausola di non regresso contenuta nella proposta di direttiva che consente la conservazione di un più elevato livello di tutela.

Per quanto concerne le possibili implicazioni generali, il carattere innovativo della proposta non può essere tradito riconoscendo l'accesso ai diritti per i lavoratori delle piattaforme soltanto al ricorrere della presunzione di subordinazione. Nel nostro ordinamento si tratterebbe di un esito recessivo rispetto allo standard di tutela che è stato reso disponibile all'interno del capo V bis, d. lgs. n. 81/2015 per i lavoratori delle piattaforme anche in mancanza delle caratteristiche della subordinazione. L'attuazione della direttiva potrà semmai essere l'occasione per adottare la stessa ampia nozione di piattaforma digitale proposta dalla Commissione (art. 2, punto 1, lett c.) e così superare l'eccessiva settorialità del capo V bis, stabilendo invece l'estensione delle previsioni a tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dal luogo (virtuale o reale) di svolgimento del lavoro.

Evitare una lettura e, in futuro, un'attuazione riduzionistica della proposta di direttiva sembra possibile grazie alla clausola di non regresso contenuta nell'art. 20. Tale clausola consente agli Stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori delle piattaforme digitali ma anche per quel particolare gruppo di lavoratori costituito dalle «persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali» e che, secondo la proposta di direttiva, hanno accesso ad una porzione minore di misure protettive. Se ne ricava che gli ordinamenti nazionali possono così definire con maggiore libertà il campo di applicazione delle tutele proposte, con il solo limite del rispetto delle «norme relative al funzionamento del mercato interno», vale a dire assicurando le condizioni di concorrenza per quegli operatori economici che possano essere considerati imprenditori. Data la flessibilità consentita dalla clausola di non regresso, i diritti proposti dalla Commissione europea, assieme a quelli già presenti all'interno del capo Vbis, potrebbero davvero comporre uno statuto protettivo legato alle effettive esigenze di tutela del settore, ma riconosciuto a tutti i lavoratori su piattaforma indipendentemente dalla qualificazione giuridica dei contratti di lavoro.