

POSITION PAPER

SULLA PROPOSTA DI DIRETTIVA RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI COM(2021)762

Negli ultimi anni l'economia delle piattaforme digitali è cresciuta in maniera esponenziale, creando nuove opportunità e modificando sotto molti aspetti il mondo del lavoro. Tuttavia, per le micro, piccole e medie imprese operanti in certi settori tradizionali, questo fenomeno ha creato situazioni di **concorrenza sleale e abuso di posizione dominante**, mettendo in difficoltà alcuni comparti. Si tratta quindi di un settore che dovrebbe essere regolamentato, per proteggere i lavoratori e le imprese e per permettere uno sviluppo più equo, trasparente e rispettoso del principio di concorrenza.

A livello italiano questa tematica è già stata affrontata nel 2015 quando il Legislatore ha esteso le tutele del lavoro subordinato alle cosiddette "collaborazioni organizzate dal committente"; ciò implica che la legge, senza operare alcuna qualificazione giuridica, ha stabilito di applicare le stesse tutele del lavoro subordinato ai collaboratori organizzati dal committente. Quindi, se il committente organizza le modalità di svolgimento della prestazione, l'autonomia rimane ma applicando la disciplina del lavoro subordinato. Questa soluzione legislativa è in linea con una consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione che dice che *"Ogni attività umana può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo e che l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa ed in relazione alle difficoltà che non di rado si incontrano si è asserito che in tali ipotesi è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari"*.

Successivamente, nel 2019, il legislatore ha stabilito che questa regola si applica anche quando tali servizi sono organizzati attraverso piattaforme digitali. In parallelo, sono state introdotte specifiche tutele minime per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto terzi.

In Italia esistono quindi due ambiti di tutela: uno per i lavoratori rider che prestano attività di lavoro autonomo, e uno che copre tutto il lavoro tramite piattaforme, e che riguarda le collaborazioni organizzate dal committente. In questo caso si applicano le stesse tutele del lavoro subordinato.

Confartigianato Imprese accoglie con favore l'intenzione della Commissione Europea di affrontare il tema del lavoro tramite piattaforme digitali, anche al fine di combattere il fenomeno dei "falsi" lavoratori autonomi e permettendo a coloro che sono impiegati da alcune piattaforme di accedere alle tutele di base sul piano economico, previdenziale e delle

condizioni di lavoro. L'apertura di un dialogo su queste tematiche a livello europeo rappresenta un'opportunità per richiedere alle più grandi piattaforme digitali di rispettare alcuni requisiti fondamentali. Per esempio, quando una piattaforma si avvale di imprese, esse dovrebbero essere in regola con i requisiti tecnico-professionali definiti a livello nazionale per poter svolgere il proprio lavoro. Inoltre, è necessario assicurarsi che le piattaforme offrano servizi sicuri e di qualità per i consumatori, nel rispetto delle regole di salute e sicurezza applicate a tutti gli altri operatori dello stesso settore.

Tuttavia, rispetto alle proposte specifiche della Commissione Europea inserite all'interno della Proposta di Direttiva, Confartigianato Imprese ritiene che sia necessario che **i lavoratori delle piattaforme ricevano una serie di tutele minime garantite a tutti i lavoratori, senza che venga delineato un approccio unico a livello europeo per la definizione del loro status occupazionale come lavoratori autonomi o dipendenti.**

Nello specifico, con la proposta di Direttiva della Commissione Europea, viene introdotta una presunzione legale che classifica automaticamente i lavoratori delle piattaforme che soddisfano determinati criteri come dipendenti (art.4), a meno che la piattaforma non sia in grado di dimostrare il contrario (art.5). I criteri proposti includono che la piattaforma eserciti su di loro un controllo effettivo, attraverso la determinazione del livello della retribuzione, l'obbligo di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro, la supervisione delle prestazioni, l'impedimento ai lavoratori di organizzare il proprio orario di lavoro, e la limitazione della possibilità di lavorare per qualcun altro (art. 4.2). Se due di questi cinque criteri sono soddisfatti, i lavoratori si qualificano automaticamente come dipendenti, con tutte le conseguenze legali che questo comporta.

Rispetto alla presunzione legale, è necessario considerare che **il lavoro tramite piattaforme digitali copre molte realtà diverse**, e che in alcuni casi imprese e lavoratori autonomi si avvalgono di tali sistemi solo in quanto servizi di intermediazione o per sviluppare le loro attività imprenditoriali. Confartigianato Imprese crede quindi che l'introduzione di una presunzione di un rapporto di lavoro introdotta all'articolo 4 della Direttiva potrebbe seriamente compromettere la possibilità di sviluppo per i lavoratori autonomi che utilizzano le piattaforme per espandere ulteriormente le loro attività economiche.

Va anche sottolineato come i criteri elencati dalla proposta di Direttiva per determinare in quali casi una piattaforma può essere identificata come un datore di lavoro sono **criteri poco specifici e che implicano un ampio margine di valutazione**. Questo potrebbe condurre a classificare come lavoratori delle piattaforme, e quindi come lavoratori dipendenti, lavoratori che secondo i criteri nazionali sono di fatto lavoratori autonomi. Non è inoltre da escludere che con tali criteri semplici piattaforme di intermediazione che collegano fornitori di beni o servizi ai clienti possano rientrare all'interno del campo di applicazione della Direttiva, creando ulteriori complessità. Inoltre, la scelta e la combinazione di un numero limitato di criteri per definire lo status di un lavoratore o di un lavoratore autonomo potrebbe creare incertezza giuridica a livello nazionale. Individuando dei criteri tassativi di legge, verrebbe compresa l'autonomia individuale fino al punto **da irrigidire il diritto alla libertà economica del singolo**, aspetto che la proposta sembra trascurare.

Considerando i diversi sistemi giuridici e i diversi requisiti nazionali per determinare lo status di lavoratore dipendente nei vari Stati Membri, non ci può essere una soluzione universale e unica a livello UE. Nel determinare lo stato occupazionale dei lavoratori delle piattaforme, **le normative nazionali che sono già in vigore per distinguere il lavoro autonomo da quello dipendente devono continuare ad essere applicate**, soprattutto considerando che la maggior parte delle legislazioni nazionali, come nel caso italiano, offrono già sufficienti possibilità per la classificazione dei dipendenti e dei lavoratori delle piattaforme. Inoltre, in Italia la Direttiva potrebbe creare **ulteriore confusione e una sovrapposizione non facile da risolvere** stante l'assoluta aderenza della nostra soluzione legislativa con il sistema giuridico italiano.

Si osserva anche che la possibilità di confutare la presunzione, così come previsto all'articolo 5, non è sufficiente a garantire la libertà imprenditoriale, e potrebbe essere una **procedura molto onerosa per i veri lavoratori autonomi**, che dovrebbero provare che lo status presunto non è corretto. Il sistema creerebbe inoltre uno sbilanciamento rispetto alla normativa interna vigente. Secondo la normativa italiana, infatti, la dimostrazione che un rapporto di lavoro sia di natura subordinata è a carico esclusivo del lavoratore che ha l'onere di provare che la sua attività lavorativa si è svolta secondo i criteri della subordinazione individuati dalla giurisprudenza nazionale, che vedono nel potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro gli elementi essenziali. L'onere probatorio è assolto attraverso la produzione di documenti e/o l'articolazione di una prova testimoniale grazie alle quali l'autorità giudicante deve accertare le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. L'assolvimento di quest'onere non sempre è agevole per il lavoratore che spesso non può fare altro che chiamare a testimoniare i suoi colleghi di lavoro i quali, però, per tutelare il proprio posto, potrebbero non sostenerlo in tal senso.

Va infine ricordato che i principi e i diritti fondamentali del lavoro stabiliti dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e già trasposte e recepite in Italia sono sempre applicabili a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale. Gli Stati Membri, in quanto responsabili dell'attuazione delle norme internazionali del lavoro che ratificano, dispongono quindi già degli strumenti necessari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali si conformino alle regole corrispondenti alle norme internazionali del lavoro. Sarebbe quindi opportuno che la Direttiva Europea privilegiasse un intervento di stimolo agli Stati Membri privi di una legislazione che disponga tutele per i lavoratori tramite piattaforme al fine di alzare lo standard protettivo.

In conclusione, Confartigianato Imprese non ritiene opportuno che si intervenga con una Direttiva che individua criteri specifici relativi alla qualificazione giuridica dei lavoratori delle piattaforme, che porterebbero ad irrigidire lo sviluppo delle forme del lavoro attraverso la gig economy. Sarebbe invece auspicabile un **riconoscimento di un nucleo essenziale di tutele uniformi a livello europeo e un'applicazione più efficace di tali norme fondamentali del lavoro a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, nel rispetto della dignità, della salute, della sicurezza e della trasparenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, da sviluppare in ogni ambito nazionale e compatibilmente con le norme interne.**

30 marzo 2022