

Lunedì 17/06/2024 • 06:00

LAVORO VERSIONE ITALIANA

Lavoro attraverso piattaforma in Italia: stato dell'arte in vista del recepimento della Direttiva

Il Parlamento europeo ha votato la fiducia sul testo della Direttiva in materia di lavoro attraverso piattaforma. Il testo approvato attende i passaggi finali e poi potrà essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Gli Stati membri avranno da quel momento due anni di tempo per il suo recepimento nell'ordinamento interno. In ragione di tale obiettivo, a che punto è l'Italia in questa materia?

di [Luca Failla](#) - Avvocato - Managing Partner studio boutique Failla & Partners

di [Paola Salazar](#) - Avvocato in Milano

Il 24 aprile 2024 il Parlamento europeo ha votato la fiducia sul testo della Direttiva in materia di lavoro attraverso piattaforma, dopo che a febbraio era stato finalmente raggiunto l'accordo tra il Parlamento europeo e il Consiglio sul testo definitivo della proposta. Il testo approvato attende i passaggi finali e poi potrà essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Gli Stati membri avranno da quel momento due anni di tempo per il suo recepimento nell'ordinamento interno. In ragione di tale obiettivo, a che punto è l'Italia in questa materia? Soprattutto considerando il fatto che lo scopo principale della Direttiva è il *miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*. Per raggiungere tale obiettivo – amplificato dall'ulteriore obiettivo di garantire a tali lavoratori anche adeguate forme di tutela in presenza di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati – la Direttiva parte da alcuni principi fondamentali, la cui valutazione riveste particolare importanza proprio in vista della sua attuazione nell'ordinamento interno, alla luce degli sviluppi che questa materia ha avuto soprattutto per effetto dell'interpretazione che ne ha dato la giurisprudenza negli ultimi anni. Si legge infatti, nelle premesse come la Direttiva sia indirizzata “a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali e a proteggere i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Entrambi gli obiettivi sono perseguiti contemporaneamente”.

Il primo e più importante fondamento di tale nuova disciplina è costituito dall'incremento che hanno avuto le piattaforme digitali negli ultimi anni, complice anche la pandemia. Per capire meglio come andranno a collocarsi questi obiettivi nell'ordinamento interno è utile partire da alcuni dati. Gli Studi a livello europeo che hanno accompagnato la stesura e la definitiva approvazione della Direttiva, hanno messo in evidenza come la platea dei lavoratori interessati dal lavoro attraverso piattaforma sia caratterizzata in prevalenza da giovani uomini, in possesso nella maggior parte dei casi di un diploma superiore, i quali svolgono questo tipo di attività come fonte secondaria di reddito. I settori più rappresentati sono i seguenti:

- taxi: 39%
- consegne (consegna di cibo, servizi di trasloco, ritiro della spesa): 24%
- servizi per la casa (pulizia, altri lavori manuali): 19%
- servizi professionali (contabilità): 7%
- attività freelance (progettazione grafica, editing fotografico): 6%
- servizi a domicilio (assistenza all'infanzia, assistenza sanitaria): 3%
- micro-incarichi (classificazione di oggetti, etichettatura): 2%.

I settori più rappresentati sono quindi quelli delle consegne, dei taxi e dei lavori domestici. Ma va anche detto che, sempre secondo i dati diffusi a livello europeo, dei 28,3 milioni di persone che lavorano mediante piattaforme digitali, il 7% (2 milioni) è costituito da lavoratori subordinati mentre il 93% (26,3 milioni) da lavoratori autonomi. E' solo una parte dei lavoratori autonomi quella presa in considerazione da parte delle autorità europee le quali stimano che almeno un 19% di essi (circa 5 milioni) sia in effetti classificato in modo non corretto, perché collocabile, in termini di concreta gestione del rapporto di lavoro, in una posizione molto più vicina al lavoro subordinato rispetto a quello dichiarato tra le parti come lavoro autonomo.

E' sulla base di tali premesse che nel testo approvato della Direttiva vengono identificati - usando il meccanismo della presunzione legale di subordinazione - i principi cui gli Stati membri dovranno conformarsi per riportare il rapporto di lavoro - nei casi di abuso della qualifica di lavoratore autonomo ed in presenza di determinati presupposti - non solo nell'alveo delle tutele proprie del rapporto di lavoro subordinato ma anche nell'alveo dei principi di trasparenza, di effettività e di tutela dei dati raccolti - anche in forza del GDPR - deputati a governare il contratto di lavoro, indipendentemente dal *nome juris* usato dalle parti. Il tutto senza

pregiudicare la posizione di coloro che svolgono realmente tale attività nel quadro di un genuino rapporto di lavoro autonomo. Sul piano non solo di una non trascurabile dichiarazione di principio ma soprattutto sulla base dell'altrettanto rilevante diritto di libera prestazione di servizi, parimenti tutelato a livello comunitario.

E qui veniamo al punto più rilevante per l'ordinamento interno.

L'evoluzione che la disciplina interna ha avuto in questi anni, a partire dall'introduzione – nel 2019 – del lavoro (autonomo) attraverso piattaforma digitale (artt. 47-bis e ss. D.Lgs. n. 81/2015) – ha portato la giurisprudenza ad attestarsi su una posizione di tutela particolarmente incisiva, sul presupposto che l'attività di coloro che effettuano consegne a domicilio – soprattutto nel settore del "food delivery" – seppure sia formalmente inquadrata come lavoro autonomo vada in realtà protetta attraverso l'applicazione delle tutele previste dall'ordinamento giuridico per il rapporto di lavoro subordinato (estese negli orientamenti più recenti anche alle tutele sindacali e agli obblighi previdenziali – cfr. App. Torino 11 gennaio 2019; Cass. civ. sez. lav. n. 1663/2020; Trib. Firenze 24 novembre 2021; Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018; Trib. Milano 28 settembre 2023; Trib. Milano 19 ottobre 2023). Andrebbero in pratica ricondotte alla subordinazione non solo le collaborazioni para-subordinate attraverso piattaforma digitale le cui modalità di esecuzione siano comunque "organizzate dal committente" (come previsto in modo espresso dall'art. 2, comma 1 D.Lgs. n. 81/2015) ma anche i rapporti di lavoro attraverso piattaforme digitali dichiarati tra le parti come "autonomi" ma di fatto privi degli elementi tipici di gestione autonoma della prestazione previste dalla legge. In definitiva, a nulla servirebbe la qualificazione tra le parti del rapporto di lavoro come lavoro autonomo (pur previsto dalla legge) quando sia comunque provato l'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione del committente, attuato peraltro anche attraverso l'uso di sistemi automatizzati (ossia degli algoritmi) che mettano in evidenza un rilevante e penetrante esercizio del potere organizzativo, direttivo e di controllo.

In definitiva, se da una parte la giurisprudenza pareva originariamente riprendere i principi guida in materia di autonomia e subordinazione assegnando al Giudice il compito di verificare e qualificare in concreto la prestazione del collaboratore come etero-organizzata - con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato - solo laddove venissero provati e ricorressero effettivamente gli indici tipici della subordinazione, oggi questo passaggio risulterebbe addirittura superato. Proprio sulla scorta dell'evoluzione tecnica delle stesse piattaforme, la giurisprudenza ha iniziato a svolgere una più incisiva funzione ri-qualificatoria – indipendentemente dal *nomen juris* attribuito dalle parti al contratto di lavoro (ad esempio lavoro autonomo attraverso piattaforma ai sensi degli artt. 47 bis e ss. D.Lgs. n. 81/2015) – delineando i tratti organizzativi peculiari del lavoro attraverso piattaforma (soprattutto quello di consegna) qualificato come "subordinato" in tutti i casi in cui l'attività del *rider* risulti completamente organizzata dall'esterno, anche attraverso gli algoritmi (in termini di violazione degli obblighi di informazione sui sistemi automatizzati cfr. Tribunale di Palermo 23 giugno 2023). In tal modo la prestazione di lavoro risulterebbe non solo non legittimamente para-subordinata (perché etero-organizzata) ma anche del tutto priva dei tratti propri dell'autonomia, non solo in termini di modalità di esecuzione della prestazione ma, soprattutto, in termini organizzativi, ossia sul se, sul come e sul quando della stessa (cfr. Tribunale di Milano 28 settembre 2023; Tribunale di Milano 19 ottobre 2023).

Secondo la giurisprudenza comunitaria, ampiamente richiamata anche dai giudici di merito italiani nelle ultime decisioni, un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica propri di questo ultimo, agendo come ausiliario integrato nella sua impresa (Corte di Giustizia 04.12.2014 C- 413/13).

L'impianto della Direttiva è costruito proprio su tale presunzione legale di controllo sull'esecuzione del lavoro. Controllo innanzitutto tecnico, attraverso i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Controllo altresì fondato su alcuni parametri che, se presenti almeno in numero di due, determinano l'applicazione delle tutele previste dall'ordinamento per il rapporto di lavoro subordinato. Tali parametri sono ad esempio caratterizzati dal livello della retribuzione; dalla sussistenza di stringenti regole di comportamento; dalla supervisione e verifica dei risultati della prestazione; dalle limitazioni alla libertà di accettare o meno l'incarico e di organizzare la propria attività; dall'esistenza di un vincolo di esclusiva e dall'impossibilità di crearsi una propria clientela.

Il recepimento in Italia della Direttiva e la identificazione nell'ordinamento interno di questi parametri sarà un'operazione molto delicata perché la realizzazione dell'obiettivo principale di tale nuova disciplina comunitaria, ossia la definizione di un quadro di tutele comuni per il lavoro attraverso piattaforme digitali (anche in termini di valutazione d'impatto del ruolo dell'algoritmo e di protezione dei dati) non potrà essere fatta senza considerare l'impianto normativo già esistente che in molte realtà e organizzazioni – come ci dicono i dati – comunque funziona anche in base agli ordinari principi civilistici relativi al rapporto di lavoro autonomo. Perché, non dimentichiamo che il lavoro attraverso piattaforme digitali non è costituito solo dalle attività dei *riders*.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.