



AUDIZIONE

Atto COM (2021) 762 (Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali)

**Commissioni riunite 11[^] e 14[^]
Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale
e Politiche dell'Unione europea del Senato**

Senato della Repubblica

Roma, 29 marzo 2022

Introduzione

Assoprofessioni, quale Confederazione delle professioni di cui alla Legge n. 4/2013 iscritta nello specifico elenco presso il Ministero dello Sviluppo economico, ringrazia dell'opportunità di contribuire ai lavori preparatori per l'approvazione della direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante l'uso di piattaforme digitali. Con questo intervento intendiamo richiamare la vostra attenzione sugli aspetti critici dell'economia delle piattaforme nei rapporti con i lavoratori autonomi e sugli interventi ritenuti opportuni per proteggere detti lavoratori, senza che i medesimi interventi arrivino a penalizzare, d'altra parte, il lavoro agile e lo smart working esercitati al di fuori delle piattaforme



Le ragioni dell'intervento ed i suoi limiti

Il tema dei rapporti di lavoro con le piattaforme digitali ha assunto nell'ambito dell'Unione Europea ed in Italia in particolare, una dimensione sociale ed economica di assoluto rilievo. Il miglioramento delle tecnologie e gli effetti della pandemia hanno determinato una crescita esponenziale nell'economia delle piattaforme, tanto è vero che la Commissione Europea stima che nell'ambito dell'Unione siano attive oltre 500 piattaforme digitali, da cui dipendono 28,3 milioni di occupati. Peraltro, secondo le stime della Commissione, l'Italia farebbe registrare il maggior numero di platform workers pari a circa 4,13 milioni, di cui 1,1 milioni svolgono l'attività in via principale.

Tuttavia, il 55% dei platform workers percepisce una retribuzione netta inferiore al salario minimo orario previsto nello Stato in cui svolge la propria attività lavorativa. Inoltre alcuni platform workers sono erroneamente classificati come lavoratori autonomi.

Per questo la proposta di Direttiva mira a garantire un livello minimo di tutela ai lavoratori delle piattaforme digitali in ambito comunitario, tant'è che *“lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali”*.



A tal fine la proposta di Direttiva qualifica i platform workers come lavoratori dipendenti e li definisce come coloro che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno instaurato con le stesse, in via di fatto o di diritto, un contratto o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri. Per rendere effettiva la tutela la proposta di direttiva introduce una presunzione legale relativa di lavoro subordinato, che può essere vinta dalla prova contraria della piattaforma digitale.

Per contro non sembra che la proposta di direttiva europea prenda in sufficiente considerazione il rischio di abuso di dipendenza economica che potrebbe affliggere i lavori autonomi nell'ambito dell'economia delle piattaforme al punto tale da non prevedere alcun intervento in questo senso. Inoltre, si teme il rischio che queste nuove disposizioni possano trascendere il loro ambito di applicazione ed invadere la disciplina del lavoro agile e dello smart working, già note all'ordinamento nazionale e a cui si è fatto ampio ricorso durante la pandemia.

Tanto premesso, si propongono le seguenti osservazioni:

Una migliore tutela del lavoro autonomo in condizione di dipendenza economica

Nell'ambito delle definizioni di cui all'articolo 2 della proposta di direttiva, i lavoratori autonomi sembrano rientrare nella nozione di "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali (art. 2, n. 3), con la quale si



intende qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale, da parte dei soggetti interessati, del rapporto tra tale persona e la piattaforma di lavoro digitale”.

Dunque non sembra condivisibile l’interpretazione italiana che individua i “*veri lavoratori autonomi*” dell’economia delle piattaforme, in “*coloro che non hanno un contratto o un rapporto di lavoro*”.

Non v’è dubbio, infatti, che il contratto sia un elemento essenziale anche del lavoro autonomo tanto è vero che la legge 22 maggio 2017 n. 81, dedicata alla tutela del lavoro autonomo, considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta, come considera abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso.

Le previsioni della direttiva, tuttavia, si applicano nei confronti dei lavoratori autonomi limitatamente alle sole disposizioni concernenti il trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica. Ne consegue che le previsioni della direttiva attribuiscono una protezione sensibilmente maggiore ai lavoratori dipendenti rispetto agli autonomi.

Per questo si auspica che il legislatore, in fase di attuazione, voglia fare ampio ricorso alla facoltà di introdurre disposizioni più favorevoli ai



lavoratori autonomi dell'economia delle piattaforme ai sensi dell'articolo 20 della direttiva.

In questa prospettiva è opportuno richiamare l'articolo 3, comma 4, legge 81/2017 dedicata alle misure a tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, il quale prevede l'applicazione ai contratti in cui è parte un lavoratore autonomo, delle disposizioni di cui all'art. 9, legge 192/1998, dedicato all'abuso di dipendenza economica. Questa norma vieta l'abuso di dipendenza economica, vale a dire la situazione in cui un'impresa o altro professionista sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un lavoratore autonomo, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi, anche alla luce della reale possibilità per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

Così inquadrato il problema si risolverebbe nella necessità di proteggere il lavoratore autonomo debole nei rapporti di mono committenza con piattaforme digitali, mediante un intervento esterno rivolto a riequilibrare un rapporto contrattuale già squilibrato fin dall'origine. L'intervento esterno non può che essere quello del Giudice il cui operato è finalizzato a riequilibrare il rapporto, mediante l'annullamento delle clausole contrattuali per mezzo delle quali si realizza l'abuso della posizione dominante. Pertanto, si auspica l'applicazione, anche all'economia delle piattaforme digitali delle disposizioni a tutela del lavoro autonomo contenute nella legge n. 81/2017. Anche perché, nella medesima prospettiva, potrebbe trovare applicazione il criterio dell'equo compenso il



quale sarebbe giustificato sulla base del principio di proporzionalità noto all'ordinamento europeo, del principio della libertà professionale e del diritto al lavoro di cui all'articolo 15 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione, nonché dell'articolo 36 della Costituzione. Peraltro, trattandosi di materia relativa al welfare dei lavoratori autonomi, si evidenzia l'opportunità di interrogare in materia anche il tavolo tecnico di confronto sul lavoro autonomo di cui all'articolo 17 della legge n. 81/2017.

La necessità di porre limiti chiari alla riqualificazione del rapporto di lavoro

Non v'è dubbio che il lavoratore autonomo che assume il ruolo di contraente debole debba essere tutelato, al pari del lavoratore dipendente, nell'ipotesi di dipendenza economica nei confronti della piattaforma. D'altra parte, la Commissione Europea e gli stessi lavori parlamentari riconoscono che oltre alle grandi società operanti sui mercati internazionali, esistono piccole società o start-up operanti su mercati più ristretti. In questa seconda ipotesi il problema non è più la tutela nei confronti dell'abuso di dipendenza economica, bensì il limite alla riqualificazione del rapporto di lavoro. Problemi, peraltro, già noti all'ordinamento giuridico nazionale che ha già riconosciuto il lavoro agile nel capo II, agli articoli 18 e seguenti, della legge n.81/2017 e al quale durante la pandemia si è fatto ampio ricorso da parte delle aziende e degli studi professionali.



Pertanto, si ritiene necessaria un'interpretazione dell'articolo 4 relativo alla presunzione legale di rapporto di lavoro dipendente ispirata al principio di proporzionalità, il cui campo di applicazione non ecceda quanto necessario per tutelare i platform workers, soprattutto quelli che operano con i big player del settore. In particolare, deve essere evitato il rischio che le disposizioni della Direttiva possano essere applicate oltre il loro perimetro originario, fino a riqualificare come lavoro dipendente eventuali forme di smart working o di lavoro agile utilizzate dai professionisti negli studi professionali.

In conclusione, si auspica che le disposizioni della direttiva non vengano estese fino ad alterare l'equilibrio raggiunto nell'articolo 409, n. 3, c.p.c., che esclude la subordinazione quando il collaboratore organizza in maniera autonoma l'attività lavorativa, pur nel rispetto di modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti.

Confermandoci a disposizione per ogni chiarimento, si ringrazia per l'attenzione.

Il Segretario Generale
Dott. Roberto Falcone

Il Presidente
Prof. Giorgio Berloffia