



Numero 2 / 2022

Tiziana Vettor
**La proposta di Direttiva sul lavoro
tramite piattaforma nel prisma delle
fonti internazionali ed europee**

La proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma nel prisma delle fonti internazionali ed europee

Abstract. Il contributo analizza il lavoro tramite piattaforme digitali, il quale evidenzia una diffusa assenza di conformazione a garanzie giuridiche del lavoro e un accesso inadeguato alla protezione sociale. Obiettivo della Proposta di direttiva è quello di migliorare le condizioni di lavoro in quest’ambito, nella prospettiva del lavoro dignitoso; essa infatti promuove le basi giuridiche e gli *standards* del *decent work* contenuti in una pluralità di disposizioni europee e internazionali. Inoltre, la Proposta presenta degli elementi innovativi, in ciò risiedendo una delle sue principali potenzialità rispetto al valore della dignità e del lavoro.

SOMMARIO. 1. Premessa. 2. Immagini del lavoro contemporanee. – 3. Le basi giuridiche e gli *standards* del *decent work*. – 4. Il lavoro povero tramite piattaforme digitali. – 5. Nuovi rischi e nuove tutele.

1. Premessa.

La Proposta di direttiva europea (d’ora in avanti la Proposta)¹ si occupa di migliorare le condizioni del lavoro tramite piattaforme digitali. Infatti, essa riguarda un ambito lavorativo che comporta alcuni rischi rispetto all’accesso ai diritti del lavoro e della sicurezza sociale e che quindi richiedono strumenti giuridici adeguati nella

¹ Consultabile a questo *link*: https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_it.

prospettiva del *decent work* (lavoro dignitoso). Tale obiettivo emerge in più aspetti della Proposta, la quale si pone dunque anzitutto in continuità con le basi giuridiche e gli *standards* del lavoro dignitoso. Ma vi è di più, essa presenta degli elementi innovativi, in ciò risiedendo una delle sue principali potenzialità nell’ottica di attribuire valore alla dignità e al lavoro.

2. Immagini del lavoro contemporanee.

La Proposta riguarda le piattaforme di lavoro digitale presenti a livello transnazionale e *infra*-settoriale che costituiscono oramai un modello diffuso di organizzazione dell’impresa ma che, nel contempo, aprono a nuovi scenari del diritto del lavoro rendendo sempre più labili i confini tra autonomia e una condizione priva di conformazione a garanzie giuridiche minime in materia di lavoro e tutele sociali.

I dati evidenziano infatti che le piattaforme sono spesso collocate in un paese, ma agiscono di fatto ricorrendo a persone stabilite altrove² e che esse erogano un’ampia gamma di servizi esclusivamente online o “in loco”³. Infine, quanto al problema della qualificazione della situazione occupazionale, si stima che siano diversi milioni le persone che lavorano tramite piattaforma che potrebbero essere

² Il 59% di tutte le persone che lavorano tramite piattaforme digitali nell’U.E., pari a oltre 28 milioni, interagisce con clienti stabiliti in un altro paese, cfr. la Relazione introduttiva della Proposta a pag. 1, 10.

³ Nel primo caso (c.d. “lavoro online mediante piattaforme digitali”), ad esempio, fornendo servizi quali la codifica di dati, la traduzione o il design, nel secondo caso (c.d. “lavoro in loco mediante piattaforme digitali”), ad esempio, servizi di trasporto a chiamata, consegna di merci, servizi di pulizia o di assistenza, cfr. la Relazione introduttiva della Proposta a pag. 1. Si intende “in loco” il lavoro che può essere svolto secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione online con una successiva attività del mondo fisico, cfr. il considerando n. 5.

falsamente dichiarate come autonome⁴ ed essere, pertanto, esposte a cattive condizioni di lavoro per quanto concerne anzitutto: il diritto a un salario minimo, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la tutela prevenzionistica, la parità retributiva di genere, il diritto al riposo e alle ferie retribuite, la protezione contro gli infortuni sul lavoro, la disoccupazione, la malattia e la vecchiaia e le tutele sindacali⁵.

Il caso di chi viene impiegato da marchi specializzati nella consegna di cibo a domicilio mediante piattaforma digitale in condizioni di lavoro che si stenta a non definire estreme, specie quando ad essere coinvolti sono soggetti che incontrano ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro (come, ad esempio, migranti o persone appartenenti a minoranze razziali o etniche), costituisce un esempio paradigmatico di questa situazione.

3. Le basi giuridiche e gli standards del decent work.

La Proposta si occupa dunque di forme di lavoro emergenti introdotte dalla transizione digitale dell'economia, particolarmente sfidanti rispetto all'accesso ai diritti del lavoro e della sicurezza sociale e che richiedono anzitutto strumenti giuridici adeguati nella prospettiva del *decent work*

Per introdurre questo aspetto, la prima osservazione che si rende necessaria è che il lavoro dignitoso si fonda sul valore della dignità umana e del lavoro presente in un ampio corredo di disposizioni contenute nelle fonti internazionali.

⁴ Pari a 5,5, cfr. la Relazione introduttiva della Proposta a pag. 2 nonché il considerando n. 20. L'elevato numero di decisioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro presenti in ambito europeo conferma della diffusività del fenomeno dell'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, cfr. la Relazione introduttiva della Proposta a pag. 9.

⁵ Cfr. la Relazione introduttiva della Proposta a pag. 2.

Quanto al quadro normativo euro-unitario, il riferimento va anzitutto all'art. 2 del TUE che pone il rispetto del valore della dignità a fondamento dell'Unione, nonché ad altre norme di rango primario che, in virtù dell'art. 6 del TUE, sono contenute in diversi luoghi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Già nel preambolo si stabilisce infatti che l'Unione si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, mentre il Capo I è espressamente intitolato ad essa. Tale circostanza preannuncia che la dignità umana trovi specificazione nei singoli diritti e divieti riconosciuti nella Carta. Infatti, è al primato della dignità che molti suoi articoli si ispirano, costituendo una sua manifestazione e una sua esplicazione⁶. Così è, per quanto concerne quelli pertinenti ai diritti sociali, come nel caso dell'art. 31, che, al comma 1, riconosce un generale diritto “a condizioni di lavoro (...) dignitose”.

Un'altra osservazione attiene poi al significato che deve essere attribuito all'espressione *decent work*. Esso allude non tanto a una definizione, ma a un concetto che è da ricondursi al godimento di alcuni diritti del lavoro, tra i quali anzitutto quello a un'equa retribuzione, quello ad adeguate tutele sociali e quello a condizione di lavoro sane e sicure. Tale concetto indica poi un oggetto, che include non solo il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ma anche l'ampia zona del lavoro ‘non dichiarato’ o ‘informale’⁷, da sempre sottratto ai diritti del lavoro, e una prospettiva, che è quella dello sviluppo sostenibile inteso come equilibrio tra crescita economica e giustizia sociale. A una visione di questo genere si rifanno diverse fonti pattizie internazionali⁸ e, in particolare, quelle

⁶ Cfr. R. Adam, A. Tizzano, *Manuale di diritto dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2020.

⁷ Cfr. V. Ferrante, *Libertà economiche e diritti dei lavoratori. Il contrasto al lavoro non dichiarato nella legislazione internazionale, europea e nei trattati commerciali*, Vita e Pensiero, 2020.

⁸ Sul tema v. M. Biasi, [Il Decent Work tra politica e sistema](#), in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, p. 1 ss.

elaborate in seno all'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁹, che, infatti, a far tempo dal 1999, nella promozione di condizioni di lavoro dignitose esprime la *summa* ma anche il punto di partenza e l'essenza della sua stessa missione sin dalla data della sua istituzione.

4. Il lavoro delle piattaforme digitali.

Ebbene, la Proposta si pone anzitutto in continuità con le basi giuridiche del *decent work*, il cui scopo infatti si fonda sul miglioramento delle condizioni di lavoro tramite piattaforma in osservanza dei principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e, in particolare, dall'art. 31, comma 1¹⁰.

Essa, poi, ne condivide il concetto nonché l'ambito di intervento. Quanto al primo, la Proposta stabilisce la garanzia di diritti minimi, mediante plurimi rinvii alle norme del diritto europeo¹¹, a persone che sono o che siano di fatto in una condizione, tipica del lavoro 'non dichiarato' o 'informale' nel quale vi rientrerebbe buona parte del lavoro delle piattaforme digitali, di subordinazione¹². Quanto al secondo aspetto, del resto si è già osservato che milioni di persone in Europa presenti in quest'ambito rischiano di essere qualificate come autonome quando non lo sono e per ciò rischiano di essere soggette a condizioni di lavoro al ribasso anzitutto per quanto concerne i diritti, intrinseci al concetto di *decent work*¹³, tra i quali

⁹ Cfr. T. Treu, *OIL: un secolo per la giustizia sociale*, in V. Ferrante (a cura di), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Giappichelli, p. 1 ss.

¹⁰ Cfr. considerando n. 2 e art. 1, c. 1.

¹¹ Cfr. Considerando 10.

¹² V. art. 1, c. 2.

¹³ Cfr. Considerando 10.

anzitutto quello a un'equa retribuzione¹⁴.

Ed infine, essa ne raccoglie le principali sfide: la lotta alla (nuova) povertà lavorativa¹⁵ e quella dello sviluppo sostenibile che, però, richiede misure e strumenti giuridici mirati, conseguenti alla transizione digitale dell'economia, rispetto alle nuove condizioni di svolgimento del lavoro¹⁶.

Trattasi in particolare degli articoli nei quali la Proposta cerca di affrontare il problema della qualificazione errata del rapporto di lavoro e disciplina della presunzione, non retroattiva e confutabile dalla piattaforma, della subordinazione¹⁷. Infatti, attraverso queste disposizioni in materia di riqualificazione del rapporto di lavoro, secondo quanto indicato nella valutazione di impatto della Proposta, per alcuni milioni di persone¹⁸ e, quindi, di accedere all'*acquis* nazionale e dell'U.E. nel quale si annovera la proposta di direttiva sul salario minimo¹⁹.

Resta, tuttavia, apparentemente irrisolta nella Proposta la questione relativa al fenomeno della *in-work poverty* dei non falsi autonomi, che non si esclude, anzi²⁰, nella misura in cui le misure a salvaguardia della retribuzione dell'U.E. si applicano esclusivamente al lavoro

¹⁴ Cfr. C. Alessi, *Redistribuzione e orario di lavoro nelle strategie dell'OIL*, in V. Ferrante (a cura di), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Giappichelli, p. 1 ss.

¹⁵ Vero è che la povertà è un fenomeno multifattoriale, spiegabile, quindi, in base a una pluralità di ragioni, ma è altrettanto vero che questa è oggi quella, di chi con il corrispettivo dell'attività lavorativa non è più in grado di soddisfare i propri bisogni e quelli del nucleo familiare di appartenenza. Sulla comparsa della *in-work poverty* in ambito europeo cfr. C. Saraceno, *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, 2015.

¹⁶ Cfr. Considerando n. 13.

¹⁷ v. artt. da 3 a 5.

¹⁸ Cfr. Relazione introduttiva della Proposta a p. 13-14.

¹⁹ Cfr. Relazione introduttiva della Proposta a p. 17.

²⁰ Cfr. C. Alessi, op. cit.

dipendente²¹.

5. Nuovi rischi e nuove tutele.

Come si è detto, la sfida del lavoro mediante piattaforme digitali non è solamente quella della povertà lavorativa ma impone di individuare misure mirate rispetto alle condizioni di lavoro indotte dalle piattaforme digitali.

Da questo punto di vista, la Proposta introduce disposizioni volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza e che sono intrinseci al concetto di *decent work*.

In particolare, la Proposta prevede un generale obbligo per le piattaforme di monitorare e valutare periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati²². Tale obbligo implica altresì quello di garantire che detta attività di monitoraggio venga realizzata da persone incaricate dalla piattaforma provviste della necessaria competenza²³. Inoltre, poiché tali sistemi possono determinare un impatto significativo sulla salute e sicurezza dei prestatori di lavoro²⁴, si prevede che, fatte salve le norme europee correlate in questo settore²⁵, le piattaforme digitali debbano analizzare tali rischi, valutare se le garanzie degli dei sistemi siano adeguate ad affrontarli, prevedere misure di prevenzione e protezione²⁶ e, comunque, utilizzare i medesimi sistemi in modo da evitare pressioni sui lavoratori o mettere altrimenti a rischio la salute

²¹ Cfr. Relazione introduttiva della Proposta a p. 5.

²² V. Considerando n. 32.

²³ V. artt. 7, c. 1 e 3; e 6, c. 1.

²⁴ Cfr. Considerando n. 38.

²⁵ Cfr. direttiva 89/391/CEE e le direttive ad essa relative.

²⁶ V. art. 7, c. 2, lett. a), b) e c).

fisica e mentale degli stessi²⁷. Infine, e sempre in ottica della salute personale intesa come uno stato di benessere complessivo, tenuto conto del fatto che il lavoro tramite piattaforma è caratterizzato dall'assenza di un luogo condiviso di lavoro che può condizionare gli scambi relazionali, la Proposta prevede inoltre l'obbligo per le piattaforme di creare canali di comunicazione digitali, in linea con l'organizzazione del lavoro delle stesse, in cui le persone possano contattarsi e comunicare tra loro ed essere contattate dai loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti del datore di lavoro, vietando altresì alle piattaforme la possibilità di accedere a tali contatti e comunicazioni e di monitorarli²⁸.

Il lavoro sano e sicuro viene quindi declinato rispetto alla complessità delle attuali condizioni del lavoro e che in futuro saranno sempre più diffuse a seguito della transizione digitale dell'economia, in ciò risiedendo un elemento innovativo della disciplina contenuta nella Proposta e una potenzialità nell'ottica di attribuire valore alla dignità e al lavoro.

²⁷ V. art. 7, 2.

²⁸ V. art. 15.