

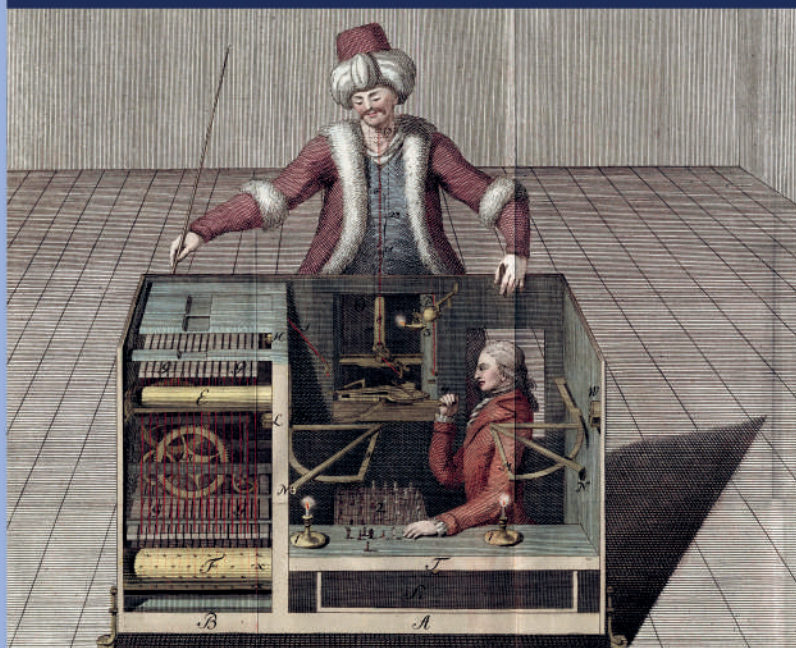
Contrattazione collettiva e *gig economy*

Uno strumento tradizionale
per nuovi modelli di organizzazione

a cura di

J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber

P. Loi, L. Ratti



Giappichelli

Contrattazione collettiva *e gig economy*

Uno strumento tradizionale
per nuovi modelli di organizzazione

a cura di

J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber
P. Loi, L. Ratti



Giappichelli

© Copyright 2022 – G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-4544-3

Traduzione di

Marco Battaglia, revisione di Manuela Sodani, a cura di MTC S.r.l.

Questo libro trae spunto dai risultati del progetto COGENS: Collective Bargaining and the Gig Economy – New Perspectives (VS/2019/0084), finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse nel testo sono degli autori e non sono avallate dalla Commissione europea.



ACTION CO-FINANCED BY THE EUROPEAN UNION
VS20190084



G. Giappichelli Editore



Questo libro è stato stampato su
carta certificata, riciclabile al 100%



Stampa: LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

INDICE

	<i>pag.</i>
Elenco degli Autori	XIII
Prefazione all'edizione italiana <i>Piera Loi e Luca Ratti</i>	XVII
Prefazione <i>José María Miranda Boto e Elisabeth Brameshuber</i>	XXI
Introduzione <i>José María Miranda Boto e Elisabeth Brameshuber</i>	1
Capitolo Primo Contrattazione collettiva e <i>gig economy</i> : realtà e possibilità <i>José María Miranda Boto</i>	3

Parte Prima

LE FONTI DI UNA POSSIBILE REGOLAZIONE

Capitolo Secondo I confini tra contratti collettivi e legge nella <i>gig economy</i> <i>Piera Loi</i>	23
---	----

Capitolo Terzo

La lunga strada verso la regolamentazione del lavoro
tramite piattaforma nell'UE

Luca Ratti

43

Capitolo Quarto

Contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme e
Carta sociale europea

Barbara Kresal

67

Capitolo Quinto

Il ruolo dei tribunali nazionali nella protezione dei lavoratori
delle piattaforme: un'analisi comparata

Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom e Yolanda Maneiro Vázquez

83

Capitolo Sesto

Perché la contrattazione collettiva è una necessità per i lavoratori
delle piattaforme e come ottenerla

Tamás Gyulavári e Gábor Kártyás

109

Capitolo Settimo

Impegni unilaterali come strumenti alternativi per la definizione
di standard di trattamento. L'esempio del Codice di condotta tedesco
“Paid Crowdsourcing for the Better”

Judith Brockmann

129

Parte Seconda

ATTORI E CONTENUTI

Capitolo Ottavo

Il sindacato “smart”: nuove strategie
per un mercato del lavoro digitalizzato

Felicia Roşioru

149

pag.

Capitolo Nono

Algoritmi, discriminazione e contrattazione collettiva

Teresa Coelho Moreira

171

Capitolo Decimo

La tutela dei lavoratori della *gig economy* contro il licenziamento:
non per tutti?*Jakub Tomšej*

189

Capitolo Undicesimo

La dimensione soggettiva della contrattazione collettiva
nella *gig economy*: la prospettiva spagnola*Daniel Pérez del Prado*

203

Capitolo Dodicesimo

Le carenze del modello di contrattazione collettiva nordamericano
in relazione ai lavoratori delle piattaforme: la prospettiva turca*Kübra Doğan Yenisey*

223

Capitolo Tredicesimo

L'estensione della portata soggettiva della contrattazione collettiva:
un'opportunità per i lavoratori della *gig economy*? Il caso polacco*Marta Kozak-Maśnicka e Łukasz Pisarczyk*

239

Capitolo Quattordicesimo

(Il diritto fondamentale alla) contrattazione collettiva per i lavoratori
economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati*Elisabeth Brameshuber*

257

PREFAZIONE ALL'EDIZIONE ITALIANA

Quando si decide di scrivere un libro sulla contrattazione collettiva nella *gig economy* ci si espone al rischio della rapida obsolescenza, data la rapidità dell'evoluzione del lavoro digitale. I curatori di questo libro ritengono di avere corso questo rischio solo parzialmente.

Non si tratta, infatti, semplicemente di una descrizione comparata delle forme, dei soggetti e dei contenuti della contrattazione collettiva sul lavoro attraverso piattaforme digitali e il *crowdworking* nell'Unione Europea. Si tratta di una riflessione intorno alle reazioni del diritto del lavoro in risposta alle sollecitazioni alle quali è sottoposto a causa dei processi di digitalizzazione e automazione del lavoro. Sollecitazioni che sono in grado di modificare gli stessi elementi formanti del diritto del lavoro, *in primis* l'idea che il diritto del lavoro debba definire i suoi confini esclusivamente nell'area della subordinazione.

Una prima riflessione di fondo presente in questo volume è che la contrattazione collettiva ha dimostrato di essere una fonte regolativa con grande capacità di adattamento e maggiore rapidità, rispetto ad altre fonti regolative come la legge, di fronte ai cambiamenti derivanti dall'espansione dell'economia digitale. Nonostante le difficoltà a rappresentare gli interessi collettivi dei lavoratori della *gig economy* – derivanti dall'isolamento, dalla bassa sindacalizzazione o dalla loro qualificazione come lavoratori autonomi – si è data una risposta alle relative esigenze di tutela attraverso il contratto collettivo, sia nelle forme più tipiche della contrattazione collettiva di settore, sia nelle forme innovative delle carte dei diritti avanzate da soggetti non riconducibili alle sigle sindacali tradizionali.

Il tema della qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori della *gig economy* emerge in tutti i saggi di questo volume come argomento centrale, anche ai fini della definizione del campo di applicazione del contratto collettivo identificato come fonte regolativa a garanzia dei diritti sociali fondamentali. È innegabile, a tal proposito, che la giurisprudenza delle corti nazionali relativa ai lavoratori delle piattaforme digitali abbia giocato un ruolo fondamentale di supplenza regolativa rispetto all'assenza o al ritardo dei legislatori.

Che la questione della qualificazione sia centrale lo dimostra il fatto che a fronte di qualche raro intervento dei legislatori nazionali che hanno introdotto presunzioni di subordinazione, nel dicembre 2021 la Commissione Europea ha avan-

zato una proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, tuttora in discussione, che contiene una presunzione di subordinazione del rapporto di lavoro con le piattaforme digitali. Sembra, tuttavia, che al momento il processo decisionale si sia incagliato proprio sulla questione della presunzione di subordinazione e sui possibili effetti negli ordinamenti giuridici nazionali.

Ai fini della definizione del campo di applicazione della contrattazione collettiva nella *gig economy* la presunzione di subordinazione è una buona notizia: garantirebbe l'allargamento della platea dei destinatari del contratto collettivo. D'altra parte, la presunzione, in quanto relativa, non porterebbe di per sé a un'automatica estensione del campo di applicazione del contratto collettivo. In ogni caso sarebbero esclusi dal campo di applicazione dei contratti collettivi i lavoratori genuinamente autonomi delle piattaforme digitali, per i quali rimarrebbe solo la contrattazione individuale con le piattaforme digitali.

In questo contesto appare utile evidenziare le riflessioni degli autori di questo libro sui cambiamenti del diritto del lavoro nella *gig economy*, in particolare relativamente alla ridefinizione o *blurring* dei confini tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Non si tratta di un tema necessariamente nuovo: in molti ordinamenti giuridici l'introduzione di un terzo genere tra lavoro autonomo e subordinato è senz'altro stata una risposta alla riconosciuta debolezza contrattuale dei lavoratori autonomi. La *gig economy*, tuttavia, ha reso evidente che la debolezza contrattuale dei lavoratori autonomi è correlata alla soggezione dei lavoratori all'organizzazione digitale delle prestazioni lavorative, indifferentemente dalla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro. In ragione di questa debolezza contrattuale prodotta dall'organizzazione digitale delle imprese anche i lavoratori autonomi necessitano della definizione delle condizioni di lavoro da parte della contrattazione collettiva.

Le considerazioni espresse da alcuni autori dei saggi contenuti in questo volume sono orientate ad affermare il diritto alla contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi della *gig economy*. Tali considerazioni sono state recentemente confermate dalle linee guida della Commissione Europea sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi senza dipendenti, pubblicate il 30 settembre 2022. In esse si riconosce che i lavoratori autonomi (senza dipendenti) che lavorano per le piattaforme digitali, come anche altri lavoratori autonomi in condizioni comparabili a quelle dei lavoratori subordinati, si trovano in una condizione di debolezza contrattuale che consente loro di contrattare collettivamente le condizioni di lavoro senza violare le regole della concorrenza di cui all'art. 101 del TFUE. Le linee guida illustrano il modo in cui la Commissione applicherà il diritto della concorrenza, quindi non hanno valore vincolante e lasciano impregiudicate le politiche degli Stati membri in materia di politiche per l'occupazione, nonché le competenze e la struttura della contrattazione collettiva negli Stati membri o l'interpretazione giurisprudenziale a livello nazionale ed europeo delle categorie giuridiche di

lavoro autonomo o di lavoro subordinato. È indubbio, tuttavia, che le linee guida in questione abbiano affermato con chiarezza che la contrattazione collettiva è una risorsa regolativa anche per i lavoratori autonomi e ciò rappresenta una spinta per il diritto del lavoro a continuare a perseguire la sua aspirazione universalistica nella definizione di norme minime di tutela indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

Novembre 2022

Piera Loi e Luca Ratti