

[n.d.r.] Loi (a cura di)  
ISBN 921-4544  
I bozza - 21.10.2022

*Gli autori dedicano questo volume alla cara amica  
Marie-Cécile Escande-Varniol*



*A testimonianza di molti anni di fruttuosa collaborazione, dedicati alla creazione  
di team e reti che vanno oltre i confini del mondo accademico*



## INDICE

	<i>pag.</i>
Elenco Autori	XIII
Prefazione all'edizione italiana <i>Piera Loi e Luca Ratti</i> (manca)	XVII
Prefazione <i>José María Miranda Boto e Elisabeth Brameshuber</i>	XIX
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*Guillermo L. Barrios Baudor e 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 subordinate*Elisabeth Brameshuber*

257



## ELENCO DEGLI AUTORI

**José María Miranda Boto** è Professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università di Santiago di Compostela ed è stato responsabile del Progetto COGENS. Ha pubblicato più di cento articoli sul diritto del lavoro spagnolo ed europeo. È stato Guest Professor presso le università di Lione 2 e Vienna ed è Segretario generale dell'Associazione spagnola del diritto del lavoro e della sicurezza sociale. Ha inoltre pubblicato due monografie sul diritto nelle opere di J.R.R. Tolkien.

**Elisabeth Brameshuber** è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro e della sicurezza sociale e Vice responsabile dell'Istituto di diritto del lavoro e della sicurezza sociale presso Universität Wien. È stata in precedenza Assistant Professor presso WU Vienna e Professoressa supplente di Diritto privato, Diritto del lavoro, Diritto commerciale e societario e Diritto comparato presso Ruhr-University Bochum, Germania. Visiting Researcher presso IAAEU Trier e IECL Oxford. Membro di “Rat Neue Arbeitswelten” (Consiglio sul nuovo mondo del lavoro) istituito presso il Ministero federale del lavoro austriaco.

**Jeremias Adams-Prassl** è Professore di Diritto presso il Magdalen College, Oxford. È particolarmente interessato al futuro del lavoro e dell'innovazione. Sue recenti pubblicazioni includono *Humans as a Service: the Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (OUP 2018) e *Great Debates in EU Law* (MacMillan 2021). Da aprile 2021 conduce un progetto di ricerca quinquennale sugli algoritmi nel mondo del lavoro, finanziato dal Consiglio europeo della ricerca e dal premio Leverhulme 2020. È su Twitter (@JeremiasPrassl).

**Judith Brockmann** è Professoressa di Politica e diritto della salute presso Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Ha studiato giurisprudenza ad Amburgo e Parigi (Paris XI). Prima di far parte di HAW Hamburg, è stata membro della Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Amburgo per diversi anni, dopo essere stata per alcuni anni un avvocato indipendente presso uno studio legale di Amburgo. Nelle sue attività di ricerca, Judith si concentra sulle interazioni tra il diritto del lavoro e il diritto della sicurezza sociale, anche in

prospettiva comparata, con un'attenzione particolare alle questioni sanitarie. È membro della rete europea INLACRIS e del gruppo di ricerca franco-tedesco GEFACT.

**Tamás Gyulávari** è Professore di Diritto del lavoro e Direttore del Dipartimento di diritto del lavoro presso Pazmány Peter Katolikus Egyetem, Budapest. È il curatore dell'*Hungarian Labour Law E-Journal* e ha inoltre lavorato in una dozzina di progetti UE in associazione con Human European Consultancy, Leeds University, Université Lyon 2 e Astrées. È stato anche un esperto dell'OIL in Albania (2012-2016). È membro della Rete europea di diritto del lavoro (ELLN) e della Rete accademica degli esperti europei sulla disabilità (ANED).

**Gábor Kártyás** è Professore associato presso il Dipartimento di diritto del lavoro di Pazmány Peter Katolikus Egyetem, Budapest. I suoi principali campi di ricerca riguardano i lavoratori distaccati nel diritto dell'UE, il lavoro interinale, altri rapporti di lavoro multilaterali e l'orario lavorativo. È stato coinvolto in numerosi progetti di ricerca internazionali, inclusi ETUI ed Eurofound. Oltre alle sue attività accademiche, assiste la Corte Suprema ungherese (Kúria) in materia di diritto del lavoro in qualità di avvocato generale.

**Marta Kozak-Maśnicka** è dottoranda presso il Dipartimento di diritto del lavoro di Uniwersytet Warszawski. È inoltre ricercatrice presso il Centro per la ricerca sul diritto dell'Europa orientale e l'Asia centrale. I suoi interessi scientifici in materia di diritto del lavoro si concentrano sulla protezione legale dei whistleblower in Europa e Polonia, nonché sul lavoro tramite piattaforme digitali nella *gig economy*.

**Barbara Kresal** è Professoressa associata di Diritto del lavoro e sicurezza sociale presso Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani ed è membro del Comitato europeo dei diritti sociali. Le sue attività di ricerca recenti si concentrano su forme di lavoro non standard, lavoro precario, parità retributiva e non discriminazione, diritti umani economici e sociali, Carta sociale europea.

**Sylvaine Laulom** è Avvocato generale presso la Camera sociale della Corte di Cassazione francese. Prima di prendere servizio alla Corte all'inizio del 2019, ha ricoperto il ruolo di Professoressa di Diritto privato presso l'Université Lumière Lyon II. I suoi interessi di ricerca sono principalmente il diritto sociale europeo e il diritto del lavoro nazionale e comparato. Ha diretto e/o ha partecipato a diversi progetti di ricerca, in particolare in materia di contrattazione collettiva in periodi di crisi, discriminazione, contrattazione collettiva transnazionale, ecc.



**Piera Loi** è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università di Cagliari. Direttrice del Master in Relazioni industriali nel lavoro privato e pubblico. Coordinatrice scientifica del progetto di ricerca "Il lavoro attraverso piattaforme digitali. Rischi e opportunità", finanziato dalla regione Sardegna 2018-2021. Autrice della monografia *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro* (Giappichelli, 2016).

**Yolanda Maneiro Vázquez** è Professoressa associata di Diritto del lavoro e sicurezza sociale presso l'Università di Santiago di Compostela. È co-responsabile di un progetto di ricerca promosso dal Ministero della scienza e dell'innovazione (2018-2022) sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea e il suo impatto in Spagna. Sue pubblicazioni includono opere sul diritto processuale del lavoro, sui diritti fondamentali e sul diritto sociale dell'Unione Europea. È mediatrice per il sistema galiziano di risoluzione extragiudiziale delle controversie di lavoro.

**Teresa Coelho Moreira** è Assistant Professor presso l'Universidade do Minho – Escola de Direito, Braga. È un membro integrato di JusGov e coordinatrice del gruppo di ricerca sui diritti umani presso la University of Minho Law School. È anche collaboratrice in diversi corsi post-laurea, master e dottorati a livello nazionale e internazionale, e relatrice in diversi congressi nazionali e internazionali. Ha all'attivo diverse pubblicazioni a livello nazionale e internazionale. Membra del comitato editoriale di diverse riviste *peer reviewed* in Portogallo, Spagna, Italia, Francia, Brasile e Argentina.

**Daniel Pérez del Prado** è Professore associato di Diritto del lavoro e della sicurezza sociale presso l'Universidad Carlos III di Madrid. Ha un dottorato in giurisprudenza ed è anche economista. È autore di quattro libri e più di cento articoli sul diritto sociale, spesso analizzato da una prospettiva interdisciplinare. Ha condotto un'intensa attività internazionale, prendendo parte in numerosi progetti di ricerca, sviluppando soggiorni di ricerca presso alcune delle università più prestigiose e in qualità di esperto della Commissione europea e del Parlamento europeo.

**Lukasz Pisarczyk** è Professore associato presso il Dipartimento di diritto del lavoro di Uniwersytet Warszawski e Visiting Professor presso l'Università della Slesia a Katowice (Uniwersytet Śląski w Katowicach); dal 2016 al 2018 è stato membro del Comitato per la codificazione del diritto del lavoro (Polonia); è membro del comitato editoriale della rivista *Monitor Prawa Pracy*; è membro del comitato consultivo internazionale di *Italian Labour Law E-Journal*.

**Luca Ratti** è Professore associato di Diritto del lavoro europeo e comparato presso l'Università del Lussemburgo. È stato precedentemente Ricercatore in Diritto del lavoro e sicurezza sociale presso l'Università di Bologna, dove ha ottenuto il dottorato. È stato Visiting post-doc all'Università di Reading (Regno Unito). Attualmente è Coordinatore scientifico in progetti di ricerca finanziati dalla Commissione europea e dal Fonds National de la Recherche (FNR) lussemburghese.

**Felicia Roşioru** è Professoressa associata di Diritto del lavoro e Diritto del lavoro dell'UE presso Universitatea Babeş-Bolyai, Cluj-Napoca. È stata Visiting Professor presso l'Institut d'études du travail di Lione, Université Lumière Lyon 2. Membra dei progetti COGENS, INLACRIS e NUTRA, la sua ricerca si concentra, in prospettiva comparata, sul concetto di subordinazione, lo status delle categorie intermedie, come i lavoratori economicamente dipendenti, e lo status e i diritti collettivi dei lavoratori delle piattaforme digitali.

**Jakub Tomšej** è docente e ricercatore presso il Dipartimento di diritto del lavoro e della sicurezza sociale della Facoltà di Giurisprudenza dell'Univerzita Karlova di Praga, specializzato in diritto del lavoro e antidiscriminatorio. Ha partecipato a diversi progetti di ricerca locali e internazionali ed è autore e coautore di molti libri e articoli. Agisce in qualità di esperto nazionale ceco in diverse reti professionali, tra cui lo European Equality Law Network. È inoltre un avvocato specializzato in diritto del lavoro.

**Kübra Doğan Yenisey** è Professoressa di Diritto del lavoro e Diritto della sicurezza sociale presso la İstanbul Bilgi Üniversitesi e Segretario generale dell'Associazione turca di diritto del lavoro e della sicurezza sociale. Laureata alla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Ankara, ha ottenuto il dottorato presso l'Università di Ginevra. È autrice e curatrice di molti libri e di numerosi articoli sul diritto del lavoro individuale e collettivo. È direttrice fondatrice del Centro di ricerca di diritto comparato del lavoro e della sicurezza sociale presso la İstanbul Bilgi Üniversitesi.



sto, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo,  
testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, te-  
sto, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo

Testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo,  
testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, te-  
sto, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, te-  
sto, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo

Testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo,  
testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, te-  
sto, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo, te-  
sto, testo, testo, testo, testo, testo, testo, testo

Data

*Piera Loi e Luca Ratti*

## PREFAZIONE

Questo libro rappresenta la conclusione di molti mesi di ricerca, avviata fisicamente prima della pandemia da COVID-19 e conclusa virtualmente quando la pandemia sembrava finalmente prossima alla fine. La pandemia da COVID-19 ha prodotto formidabili cambiamenti nel modo di lavorare, determinando anche un aumento della domanda di lavoro tramite piattaforme digitali. Le cifre attuali lo dimostrano: la dimensione del mercato delle piattaforme di lavoro digitali nell'UE è cresciuta di quasi cinque volte, da una stima di 3 miliardi di euro nel 2016 a circa 14 miliardi di euro nel 2020 (C(2021) 4230 final p. 5). Secondo la recente proposta di Direttiva della Commissione relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021) 762 final), “attualmente oltre 28 milioni di persone nell'UE lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali. Nel 2025 questa cifra raggiungerà, secondo le previsioni, 43 milioni”.

COGENS nasce come un progetto di ricerca guidato dall'Università di Santiago di Compostela, Wirtschaftsuniversität Wien e Astrées, con un team composto da ricercatori di 17 paesi, co-finanziato dall'Unione Europea (VS/2019/0084). Nel quadro del progetto, i suoi membri hanno cominciato, nel 2019, ad affrontare il tema della contrattazione collettiva nella *gig economy*. I due assi principali di ricerca erano “i soggetti” (sia coloro che contrattano che i beneficiari del processo di contrattazione) e “i contenuti” della contrattazione collettiva. Le iniziative principali del progetto sono consistite in due seminari transnazionali tenuti a Vienna e Lund, durante i quali ha avuto luogo un ampio dibattito con le parti interessate che ha stimolato lo sviluppo della ricerca, culminata in una conferenza finale tenuta a Santiago di Compostela in modalità ibrida a giugno 2021.

Il progetto COGENS era composto dai seguenti ricercatori: Auriane Lamine (Belgio), Jakub Tomšej (Repubblica ceca), Judith Brockmann (Germania), José María Miranda Boto, Yolanda Maneiro Vázquez, Diana Santiago Iglesias, Guillermino Barrios Baudor e Daniel Pérez del Prado (Spagna), Sylvaine Laulom, Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod e Christophe Teissier (Francia), Piera Loi (Italia), Tamás Gyulavári e Gábor Kártyás (Ungheria), Luca Ratti (Lussemburgo), Nicola Gundt (Paesi Bassi), Franz Marhold ed Elisabeth Brameshuber (Austria), Łukasz Pisarczyk (Polonia), Teresa Alexandra Coelho Moreira (Portogallo), Felicia Roşioru (Romania), Barbara Kresal (Slovenia), Jenny Julén Voti-

nius (Svezia), Jeremias Adams-Prassl (Regno Unito) e Kübra Doğan Yenisey (Turchia). José María Miranda Boto ed Elisabeth Brameshuber erano responsabili del coordinamento accademico del team. Christophe Teissier di Astrées li ha assistiti in questo compito.

Nel corso del progetto è stata rivolta particolare attenzione alle persone che lavorano nella *gig economy*, ai loro committenti/datori di lavoro e ai relativi rappresentanti. Sono state organizzate tavole rotonde alle quali hanno partecipato, ad esempio, il CEO della più grande società di *food delivery* in Austria, il responsabile del dipartimento per le politiche sociali e la salute delle Camere dell'economia austriache, il sindacato svedese dei lavoratori dei trasporti o l'associazione professionale svedese dei lavoratori autonomi. Anche professionisti provenienti da istituzioni come OIL, ETUI e CES hanno partecipato attivamente ai seminari con presentazioni e discussioni, insieme ad accademici e alle parti interessate, ad esempio il sindacato polacco Solidarność, la francese "IRES – Sharers and workers network", i Riders' Union Bologna, la Hans Böckler Stiftung, la Unión General de Trabajadores e delle Comisiones Obreras spagnole, e la francese Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Scopo del progetto era di verificare se e, in caso affermativo, come i contratti collettivi potessero fornire un mezzo per garantire una (certa) protezione giuslavoristica a coloro che lavorano nella *gig economy* e che non sono qualificati come lavoratori subordinati nel senso previsto dall'intero *corpus* del diritto del lavoro. Diversamente da altri lavori di ricerca sul medesimo tema, questo progetto si è dunque mosso dall'assunto che molte persone che lavorano nella *gig economy* non sono lavoratori subordinati, con l'obiettivo di fare un po' di luce sui loro (potenziali) diritti collettivi del lavoro. Ciò ha comportato, ad esempio, una valutazione degli attori negoziali in diversi Stati membri, per verificare se le dinamiche della *gig economy* stiano coinvolgendo i soggetti tradizionali o se li stiano sostituendo, in tutto o in parte, con nuovi attori. Dal confronto possono emergere migliori prassi in grado di sensibilizzare quei paesi ancora in ritardo rispetto alle dinamiche della *gig economy*.

Naturalmente, anche i contenuti sono stati oggetto di studio per verificare l'adeguatezza di una reale contrattazione collettiva nella *gig economy*. Un primo approccio teorico ha evidenziato la riscontrabilità di contenuti "digitali", ad esempio le questioni specifiche relative al lavoro online. La realtà mostra, tuttavia, che le parti sociali hanno avviato la contrattazione anche su questioni più "classiche", come i salari o le ferie retribuite.

Questo libro è il distillato finale del progetto di ricerca COGENS, con capitoli che si muovono tra i poli della prospettiva *de lege lata*, con un'interpretazione dei quadri giuridici esistenti, della prospettiva *de lege ferenda* e dell'analisi dei casi. Alcuni capitoli hanno carattere esplorativo, dal momento che la contrattazione collettiva non è un istituto consolidato della *gig economy*. Pertanto, consistenti parti di questo libro sono dedicate alla convergenza di discipline possibili, ma una

parte della ricerca, come mostrato in altri capitoli, si è occupata anche degli effettivi contratti collettivi nella *gig economy*. Infine, le speculazioni teoriche hanno lasciato il passo allo studio degli accordi reali, completando il quadro con la verifica delle ipotesi teoriche avanzate.

I curatori desiderano esprimere la loro gratitudine agli autori di questo libro e agli altri membri del progetto COGENS per le loro analisi approfondite, esaurienti e allo stesso tempo proiettate al futuro. L'esame sistematico degli approcci teorici e delle effettive pratiche della contrattazione collettiva in questo nuovo campo dell'economia può aiutare e incoraggiare gli studiosi e i professionisti del diritto, così come i responsabili politici e le altre parti interessate, a comprendere meglio i vantaggi di una regolamentazione dei rapporti di lavoro attraverso gli accordi di contrattazione collettiva.

Un ringraziamento speciale va a Roberta Bassi di Hart Publishing per la dedizione e il sostegno nella revisione di questo libro. Nel corso del progetto, Tania Fernández Saborido ha contribuito alla gestione della logistica, motivo per cui desideriamo ringraziare anche lei. La pubblicazione di questo libro non sarebbe stata possibile senza il supporto amministrativo di Jasmin Pieper di Universität Wien e Lidia Gil Otero dell'Università di Santiago di Compostela.

Vienna, ottobre 2021

*José María Miranda Boto ed Elisabeth Brameshuber*





## INTRODUZIONE

*José María Miranda Boto e Elisabeth Brameshuber*

Uno dei principali risultati emersi dal progetto COGENS è che, almeno in alcuni paesi, la contrattazione collettiva per i lavoratori della *gig economy* risulta teoricamente possibile o già esistente. Nella maggior parte dei casi, oltre alla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati, la legge consente la contrattazione collettiva per i lavoratori economicamente dipendenti assimilabili ai lavoratori subordinati.

La questione, tuttavia, è se i contratti collettivi da stipulare per i lavoratori economicamente dipendenti assimilabili ai lavoratori subordinati siano conformi al diritto della concorrenza. L'analisi giuridica condotta nell'ambito del progetto ha rilevato che una lettura congiunta dei punti 42 e 33 della sentenza della CGUE nel caso *FNV Kunsten*<sup>1</sup> consente un'interpretazione favorevole alla conclusione di contratti collettivi per i “prestatori di servizi paragonabili ai lavoratori” senza che questo violi il diritto antitrust dell'UE. Tuttavia, rimangono incertezze su quali prestatori di servizi possano effettivamente essere considerati paragonabili.

Pertanto, il diritto della concorrenza è ritenuto essere uno degli ostacoli più significativi sulla strada verso un nuovo modello di contrattazione collettiva con una portata soggettiva estesa. Il quadro emerso dal progetto, tuttavia, più precisamente nel corso della conferenza finale e in questo volume, può rappresentare un supporto nel superamento di tali ostacoli, in particolare nell'ambito dell'iniziativa della Commissione sulla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi.

Un altro risultato fondamentale è che un'ipotetica direttiva volta a disciplinare il lavoro tramite piattaforma digitale a livello di Unione Europea potrebbe stabilire che i lavoratori della *gig economy* godono dei diritti di contrattazione collettiva, come evidenziato dalla seconda fase di consultazione della Commissione sul lavoro tramite piattaforma digitale, in un articolo o capo. È indubbio che l'Unione Europea potrebbe legiferare in materia di diritto del lavoro collettivo, come indicato all'art. 153, par. 1, lett. f) del TFUE. La competenza stabilita dall'art. 153, par. 1, lett. b) offre la base giuridica necessaria per svolgere tale compito nel caso debbano essere disciplinate solo le condizioni di lavoro, ma il riferimento nell'art.

---

<sup>1</sup> Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411.

153, par. 1, lett. f) alla “rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro” fornisce una solida base per sviluppare gli aspetti relativi al diritto del lavoro collettivo.

In ogni caso, questo eventuale sviluppo dovrebbe mantenersi estremamente rispettoso delle competenze e tradizioni nazionali. La direttiva 2002/14/CE ne offre un chiaro esempio, stabilendo un terreno comune facilmente attuabile in ogni Stato membro: l’identificazione degli effettivi rappresentanti dei lavoratori va lasciata alle leggi e prassi nazionali, ma la promozione di regole specifiche per i lavoratori della *gig economy*, come la “digitalizzazione” delle circoscrizioni elettorali o l’individuazione di modalità per assegnare più facilmente la rappresentanza a questo tipo di lavoratori, sono contenuti adatti per una regolamentazione sovranazionale.

Per quanto riguarda gli attori, quelli tradizionali hanno dimostrato di essere i più idonei a integrare le prerogative consuete con le nuove tecnologie. Finora, i nuovi agenti non sono riusciti a concludere contratti collettivi con gli stessi effetti di quelli tradizionali. Tuttavia, un’analisi della realtà mostra come i lavoratori della *gig economy* siano spesso riluttanti ad aderire ai sindacati tradizionali e gli stessi sindacati, quantomeno all’inizio, non si sono dimostrati pronti ad affrontare la questione. Per stabilire un modello forte, dovrebbe essere introdotto nel dibattito il concetto di “sindacati smart”, con una possibile evoluzione in termini di “app che competono contro altre app”. In un modello di business basato sulla reputazione digitale, sia per i lavoratori che per le piattaforme, i sindacati dovrebbero adeguarsi e utilizzare queste nuove forme di comunicazione.

In merito al livello della contrattazione, possono essere sottolineati due risultati principali: in primo luogo, l’analisi comparata ha mostrato che gli accordi collettivi nella *gig economy* esistono sia a livello di impresa (nel Regno Unito o in Danimarca) sia a livello di settore (in Austria o Spagna). Tuttavia, una delle principali difficoltà nella promozione di accordi a livello di settore sembra essere un conflitto di interessi dal lato dei datori di lavoro, piuttosto che un “tradizionale” conflitto di classe. È emerso che la posizione delle piattaforme non è di norma favorevole a sviluppare una vera e propria contrattazione collettiva. Malgrado ciò, per creare un terreno comune per i diritti, gli accordi a livello di settore sembrano essere i più idonei.

Per quanto riguarda il contenuto degli accordi nella *gig economy*, la contrattazione collettiva rappresenta in effetti uno strumento per fornire una disciplina dettagliata e dovrebbe essere utilizzata come tale. Esistono temi specifici, ad esempio la disciplina degli algoritmi che vengono applicati, che riguardano particolarmente questo settore. Eppure, la nostra ricerca ha mostrato che anche i temi tradizionali, come la retribuzione e l’orario di lavoro, sono inclusi negli accordi effettivi. Dal momento che le necessità differiscono da settore a settore, soluzioni su misura concordate tra management e lavoratori sembrano essere più adeguate, rispetto a regole generali stabilite per legge.

## Capitolo Primo

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E *GIG ECONOMY*: REALTÀ E POSSIBILITÀ

*José María Miranda Boto*

### 1. *Una varietà di situazioni*

Che si tratti di un cambio di paradigma Kuhniano degli affari o semplicemente di un nuovo modo per svolgere attività tradizionali, la *gig economy* rimane una questione latente e la sua disciplina varia nettamente tra gli Stati membri dell'Unione Europea. Il suo stesso lessico è ancora oggetto di dibattito. La beatifica denominazione iniziale di *sharing economy* è attualmente in declino.<sup>1</sup> Nessuno ignora il fatto che la materia sia un autentico focolaio di terminologia neo-orwelliana, dove le parole non sono mai scelte a caso.

Ovviamente, la *gig economy* non si sviluppa allo stesso modo nei diversi Stati membri. Anche se risulta difficile identificare la quota reale di persone che lavorano con questa formula, le statistiche rilevano un numero notevole di cosiddetti *gig worker* in alcuni Stati membri, come la Germania, l'Italia o la Spagna, mentre il fenomeno è praticamente inesistente in altri Stati, ad esempio in Polonia, Romania o Ungheria.

Le attività che ricadono sotto il nome di *gig economy* o *platform economy* variano l'una dall'altra. Esistono numerose classificazioni differenti. Tuttavia, la classificazione più semplice include, da un lato, le "attività offline", riconducibili all'idea del "lavoro a chiamata" e, dall'altro, le "attività online", etichettabili come "*crowdwork*".

I *rider*, gli autisti e i collaboratori domestici sono alcuni degli esempi tipici di attività offline. Sono solitamente al centro degli studi sulla *gig economy*, ma sono anche al centro della discussione quando si considera la dimensione collettiva del

---

<sup>1</sup> Antonio Aloisi e Valerio de Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano* (Laterza 2020), 104, per una sintesi molto netta: "La lingua disonesta e lo spirito della condivisione: ciò che è mio è tuo".

diritto del lavoro nella *gig economy*, come si propone di fare questo libro. In questi campi di attività si possono riscontrare le più notevoli forme di espressione collettiva. In effetti, le prime esperienze di successo della contrattazione collettiva hanno avuto luogo in questi rami di attività. Perché? La spiegazione più semplice risiede nella loro natura fisica, trattandosi di servizi che esistono da tanto tempo e che vengono ora offerti sul mercato attraverso un nuovo modello di business, basato su piattaforme e app. La prossimità fisica porta alla creazione di una comunità ed è stata questa la strada verso un'espressione di interessi comuni, mettendo in collegamento i lavoratori a chiamata con gli attori tradizionali nel campo delle relazioni collettive del lavoro: i sindacati.

D'altra parte, le numerose attività classificabili come “*crowdwork*” sono maggiormente refrattarie allo sviluppo di questa dimensione giuslavoristica collettiva. La rappresentanza collettiva dei *crowdworker* presenta gli stessi problemi precedentemente rilevati riguardo al telelavoro e alle relazioni collettive di lavoro. L'isolamento porta alla mancanza di voci collettive, anche se alcune esperienze, come la comunità “Turker”, possono essere ritenute tappe fondamentali nel campo della rappresentanza. In ogni caso, il settore del *crowdwork* e delle attività online è ancora un territorio inesplorato per il diritto del lavoro, la faccia nascosta della Luna.

Negli ultimi anni, una questione centrale per molti paesi e un costante campo di ricerca per gli studiosi è rappresentato dallo stato occupazionale dei soggetti che lavorano attraverso le piattaforme. Fin dalle origini di questo tipo di attività, le posizioni politiche e dogmatiche sono mutate, dalla difesa dei vantaggi di questo modello di business<sup>2</sup> al bisogno di creare un terzo stato occupazionale,<sup>3</sup> fino alla piena considerazione di questi lavoratori come lavoratori subordinati.<sup>4</sup> Da questo punto di vista, il ruolo dell'Ispettorato del lavoro e dei tribunali è stato decisivo in molti paesi.

Oggi, dopo alcuni momenti iniziali di disorientamento sulla nuova idea di subordinazione, si nota una tendenza negli affari delle piattaforme a considerare questi soggetti come regolari lavoratori subordinati, come dimostrato da sentenze pronunciate in Francia, Italia, Paesi Bassi, Spagna o Regno Unito. Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom e Yolanda Maneiro Vázquez ne hanno scritto proprio in questo libro. Ovviamente, esistono altre sentenze che vanno nella direzione opposta, ma possono essere considerate minoritarie. La posizione della Corte di giustizia dell'Unione Europea, con valutazioni diametralmente opposte ma

---

<sup>2</sup> Jesús Rafael Mercader Uguina, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica* (Tirant lo Blanch, 2017).

<sup>3</sup> Adrián Todolí Signes, “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo” [2015] IUSLabor 3.

<sup>4</sup> Anna Ginés i Fabrellas, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral* (Aranzadi, 2020).

complementari nei casi *Elite Taxi* e *Uber France*,<sup>5</sup> da un lato, e *Yodel*,<sup>6</sup> dall'altro, rappresenta un'ottima sintesi della situazione.

C'è voluto più tempo, ma anche i legislatori hanno cominciato a muoversi. Al momento, l'episodio più avanzato riguardante lo stato occupazionale dei lavoratori della *gig economy* è costituito dalla *Ley Rider*<sup>7</sup> spagnola, secondo la quale esiste una presunzione legale per quanto riguarda l'applicazione del diritto del lavoro alle attività di consegna e distribuzione organizzate attraverso una piattaforma digitale. La *Ley Rider* rappresenta un piccolo primo passo verso l'inclusione dei lavoratori della *gig economy* nel quadro generale della disciplina del lavoro sotto l'egida della fonte legislativa scritta, ma viene accolta come un "grande progresso" da Daniel Pérez del Prado nel capitolo 11 di questo libro.

Considerare questi soggetti come lavoratori subordinati porterà certamente in futuro a uno sviluppo del ruolo della contrattazione collettiva.<sup>8</sup> Il fenomeno è già iniziato, anche in questa fase di incertezza giuridica. È vero che i risultati effettivi sono ancora molto scarsi, ma la forza dei fatti si è imposta. La varietà delle tradizioni giuridiche riguardanti la contrattazione collettiva negli Stati membri si riflette nella varietà degli approcci verso la (mancata) disciplina della contrattazione collettiva per le persone che lavorano nella *gig economy*. Eppure, i primi contratti collettivi sono stati effettivamente conclusi, come vedremo più avanti, e seguono tutti gli schemi tradizionali consolidati.

È ovvio che i lavoratori della *platform economy* possono esercitare i loro diritti collettivi solo nella misura in cui ne siano a conoscenza. Emergeranno delle controversie.<sup>9</sup> Un primo passo deve inevitabilmente coinvolgere l'organizzazione della difesa di quei diritti, innanzitutto, ad esempio, quelli di informazione e consultazione. Essi sono essenziali per il dialogo sociale, una componente fondamentale del modello sociale europeo nel quadro del pilastro europeo. Nel caso dei lavori online, questa organizzazione diventa quasi un'utopia, a causa della natura stessa dell'attività. Nel caso di lavori in cui le persone condividono effettivamente una presenza fisica, vedremo che le forme tradizionali di organizzazione stanno cominciando a rispondere alla sfida.

---

<sup>5</sup> Rispettivamente, Causa C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* [2017] ECLI:EU:C:2017:981 e Causa C-320/16 *Uber France* [2018] ECLI:EU:C:2018:221. Un commento a entrambe è presente in Yolanda Maneiro Vázquez, "La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de Uber" [2020] *Temas Laborales* 151.

<sup>6</sup> Causa C-692/19 *B v Yodel Delivery Network Limited* [2020] ECLI:EU:C:2020:288.

<sup>7</sup> Si veda [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840).

<sup>8</sup> Per altri scenari, un'opera di riferimento è Bernd Waas e Christina Hiefl (a cura di), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights* (Wolters Kluwer 2021).

<sup>9</sup> Per una visione d'insieme, Matthieu Vicente, "Les conflits collectifs ayant pour support l'algorithme" in Patrice Adam, Martine Le Friant and Yasmine Tarasewicz (a cura di), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* (Daloz 2020).

I contratti collettivi potrebbero dunque fornire uno strumento per includere le persone che lavorano nel contesto della *platform economy* e, pertanto, garantire un livello minimo di protezione, come evidenziato nel rapporto dell'OIL sul lavoro atipico.<sup>10</sup> Contrariamente alla recente evoluzione e al declino della contrattazione collettiva in alcuni Stati, le sfide del mercato del lavoro nella *platform economy* potrebbero quindi condurre a una rinascita della contrattazione collettiva come strumento di disciplina fondamentale in questi settori.<sup>11</sup> Questa strada non è stata ancora imboccata ma, come sostengono Tamás Gyulavári e Gábor Kártyás nel capitolo 6, si tratta di una “necessità”.

## 2. Una varietà di fonti, tra hard law e soft law

In ogni caso, è evidente come la contrattazione collettiva non possa essere l'unica fonte normativa della *gig economy*. Deve essere complementare, in misura maggiore o minore, al diritto di fonte legislativa nella maggior parte dei paesi, a seconda delle relative tradizioni e prassi, come mostra Piera Loi nel suo capitolo. Al momento, la posizione spagnola che vede i rider come lavoratori subordinati rappresenta un'eccezione. Nella maggior parte dei paesi, non esiste una legislazione esplicita sullo stato giuridico dei lavoratori della *gig economy*.

Per costruire una disciplina apprezzabile, è necessaria una comunicazione costante tra i diversi livelli legislativi, non solo nazionale, ma anche europeo e internazionale. Le attività online e transfrontaliere delle piattaforme comportano la necessità di una legislazione sovranazionale che stabilisca una base minima e favorisca gli interventi legislativi nazionali. È in questo scenario che la contrattazione collettiva potrebbe trovare il suo posto.

D'altra parte, la *soft law* sta rivestendo un considerevole ruolo alternativo nell'avvio della disciplina collettiva delle condizioni lavorative sulle piattaforme. In alcuni paesi ha colmato una lacuna, ad esempio in Germania, attraverso i codici di condotta, come mostrerà Judith Brockmann nel suo intervento, e ciò potrebbe portare a risultati interessanti. Infine, il ruolo delle autorità pubbliche, non necessariamente tramite la legislazione, è della massima importanza in molti paesi e si stanno già esplorando nuove vie, come a Bologna, con lo sviluppo di una Carta dei diritti locale.

---

<sup>10</sup> *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects* (ILO 2016).

<sup>11</sup> Jeremias Prassl, *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions* (ETUC 2018) 23: “Questo è un vantaggio cruciale della contrattazione collettiva: le norme sostanziali possono essere modellate sia per soddisfare i bisogni dei lavoratori che i requisiti delle imprese in modo flessibile e personalizzato”.

Qualunque sia la portata di una possibile legislazione, è chiaro che gli Stati membri e le parti sociali nazionali saranno i principali attori in questo campo. Tuttavia, dall'inizio del progetto di ricerca COGENS, la possibilità di un intervento dell'UE nel campo della *gig economy* è diventata più probabile e, nel febbraio 2021, la Commissione europea ha lanciato una consultazione su una possibile azione che affronti le sfide legate alle condizioni lavorative sulle piattaforme di lavoro. Il 9 dicembre 2021, quando si stavano approntando le bozze di questo libro, la Commissione ha annunciato la propria proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.<sup>12</sup>

La base giuridica scelta per questa proposta è l'art. 153, par. 1, lett. b) del TFUE, condizioni di lavoro. La contrattazione collettiva non è il fine esplicito della proposta. A quanto pare questa deriverà spontaneamente dalla situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme. Alcuni considerando della proposta e alcune indicazioni nella relazione esplicativa si riferiscono alla contrattazione collettiva come a un effetto naturale della nuova situazione. Eppure, esistono questioni molto specifiche riguardanti la contrattazione collettiva e la *gig economy* che andrebbero incluse nella versione definitiva della direttiva.

La proposta comprende i diritti di informazione e consultazione relativi alla gestione algoritmica. È un primo passo, dopo la *Ley Rider* spagnola. Ma altri potrebbero seguire. Una direttiva potrebbe stabilire che i lavoratori della *gig economy* godano dei diritti di contrattazione collettiva e occuparsi delle differenze che li riguardano. È indubbio che l'Unione Europea potrebbe legiferare in materia di diritto del lavoro collettivo, come indicato all'art. 153, par. 1, lett. f) del TFUE. Il riferimento alla "rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro" fornisce una solida base per sviluppare gli aspetti relativi al diritto del lavoro collettivo. Naturalmente, questa situazione implica la necessità dell'unanimità del Consiglio per approvare la direttiva.

Tuttavia, questo eventuale sviluppo dovrebbe mantenersi estremamente rispettoso delle competenze e tradizioni nazionali. La direttiva 2002/14/CE ne offre un chiaro esempio, stabilendo un terreno comune facilmente attuabile in ogni Stato membro. L'identificazione degli effettivi rappresentanti dei lavoratori va lasciata alle leggi e prassi nazionali, ma la promozione di regole specifiche per i lavoratori della *gig economy*, come la "digitalizzazione" delle circoscrizioni elettorali o l'individuazione di modalità per assegnare più facilmente la rappresentanza a questo tipo di lavoratori, sono contenuti adatti per una regolamentazione sovranazionale.

In ogni caso, l'Unione potrebbe ricorrere ad altre vie più ardite. L'art. 115 TFUE continua a consentire, come ha fatto sin dal 1957, quando era l'art. 100 TCEE, il "ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato interno". Usandolo come fondamento giuridico,

---

<sup>12</sup> COM(2021) 762 final.

l'Unione Europea potrebbe approvare una direttiva che stabilisce un livello di diritti minimo per i lavoratori della *platform economy*, indipendentemente da come vengono qualificati dal diritto nazionale. Le competenze nazionali sarebbero così rispettate, i diritti garantiti, e ci sarebbe una risposta sovranazionale a una situazione sovranazionale. In ogni caso, queste sono le mie considerazioni teoriche e suggerisco fortemente la lettura del capitolo di Luca Ratti per avere una visione completa del possibile ruolo dell'UE.

Un'altra possibile fonte di regolamentazione sovranazionale sarebbe il Consiglio d'Europa, sulla base della Convenzione europea dei diritti dell'uomo<sup>13</sup> o della Carta sociale europea.<sup>14</sup> La *platform economy* sta iniziando a rientrare nei suoi interessi, come dimostrato dalla risoluzione 2312 (2019), "L'impatto sociale della *platform economy*", approvata dall'Assemblea parlamentare.<sup>15</sup> È vero che il contenuto della relazione non appare particolarmente innovativo e non affronta gli aspetti collettivi, ma contiene un'apprezzabile tabella di marcia per una futura regolamentazione in materia di lavoro. È un primo passo e il Consiglio ha a disposizione altre vie per esprimersi.

Infatti, in un recente reclamo presentato al Comitato europeo dei diritti sociali, *Irish Congress of Trade Unions v. Ireland*,<sup>16</sup> si è discusso sul diritto dei lavoratori autonomi di contrattare collettivamente attraverso le organizzazioni che li rappresentano. Il reclamo era fondato sull'idea che i prestatori di lavoro, quando non hanno una sostanziale influenza sul contenuto delle condizioni contrattuali, dovrebbero avere la possibilità di migliorare lo squilibrio di potere attraverso la contrattazione collettiva. La decisione ha stabilito che non ci fosse una violazione della Carta. Tuttavia, in un'opinione dissenziente si è sostenuto che lo Stato debba promuovere la contrattazione collettiva per tutte le categorie di lavoratori. Resta pertanto da vedere quale evoluzione seguiranno i futuri ricorsi: aderire all'opinione maggioritaria o cambiare i criteri assecondando il voto dissenziente, in un'imitazione contemporanea di Oliver Wendell-Holmes. Il contributo di Barbara Kresal in questo libro (capitolo 4) è fondamentale in proposito.

Per quanto concerne la *soft law*, in diversi paesi, come Italia, Francia o Germania, si può osservare un fenomeno curioso, vale a dire la comparsa di documenti o istituzioni nell'ambito della *platform economy* tendenti a influenzarla. In nessuno dei casi si tratta di strumenti di contrattazione collettiva ma, proprio per

---

<sup>13</sup> Silvia Borelli e Daniel Dumont, "Parlons des droits syndicaux des travailleurs tout court: Réflexions transversales à partir de la situation des travailleurs indépendants de plateformes" in Daniel Dumont, Auriane Lamine, Jean-Benoît Maisin (a cura di), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendant. Cadrages théoriques et études de cas* (Larcier 2020), 127-9.

<sup>14</sup> Carmen Salcedo Beltrán, "Sinergias entre la OIT y los instrumentos internacionales de protección de los derechos sociales: estado actual y perspectivas" [2019]. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 434.

<sup>15</sup> [assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=28299&lang=en](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=28299&lang=en).

<sup>16</sup> N. 123/2016.



la loro originalità, alla ricerca di una terza via da alcuni sostenuta, meritano di essere esaminati. Saranno qui presentati in breve, ma il capitolo di Judith Brockmann analizzerà le fonti tedesche con la profondità necessaria.

Il primo di questi documenti in ordine di tempo è la Carta di Bologna del 2018 (“*Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*”), priva di effettivo valore giuridico. Consiste in dodici articoli, intesi a promuovere un lavoro sicuro e dignitoso, ma allo stesso tempo compatibili con l’adattabilità del mercato del lavoro digitale, garantendo il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei fornitori di servizi. La Carta fa riferimento alla rappresentanza dei lavoratori e alle controversie di lavoro ma non fa menzione, tuttavia, della contrattazione collettiva. In ogni caso, riconoscendo i due strumenti essenziali per la contrattazione, l’identificazione dei soggetti attivi e l’accettazione delle misure per esercitare pressioni, la Carta di Bologna ha creato il giusto contesto affinché un processo di contrattazione collettiva si possa sviluppare come corollario di tale riconoscimento.

La Germania fornisce diversi esempi in questo catalogo di prestazioni correlate, che dimostrano un interesse aggiuntivo relativo alla loro incursione nel campo del *crowdworking*. Innanzitutto, vi è il Codice di condotta “*Paid Crowdsourcing for the Better*”, sottoscritto da diverse imprese, in cui viene proclamato da parte loro l’impegno unilaterale a rispettare e garantire un Decalogo di diritti. Non contiene alcun cenno alla contrattazione collettiva, ma i suoi contenuti si avvicinano in modo significativo a quelli che potrebbero esserne oggetto in una fase più avanzata. Il risultato più rilevante è la creazione di un proprio meccanismo volontario di risoluzione dei conflitti, gestito dal sindacato IG-Metall. Si occupa solo di conflitti individuali, ma in una certa misura ricorda certi risultati molto importanti ottenuti dalla contrattazione collettiva.

È significativo anche il *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, sottoscritto da sette organizzazioni sindacali di Austria, Germania, Danimarca, Svezia e Stati Uniti, insieme a una notevole squadra di consulenti tecnici. Tra i punti essenziali enumerati vi è innanzitutto il rispetto dei contratti collettivi pertinenti, ma si sostiene anche, in modo molto più marcato, che è necessario insistere sul diritto dei lavoratori a organizzarsi. Una conseguenza di tale diritto è la capacità di negoziare e la constatazione che gli operatori delle piattaforme sono gli interlocutori adatti per avviare una trattativa. Quest’ultimo punto è particolarmente rilevante e può portare in futuro a risultati positivi.

### 3. (*Vecchi*) sindacati e nuovi agenti

Tutti questi strumenti dovrebbero portare alla creazione di un contesto che favorisca lo sviluppo della contrattazione collettiva. Nella maggior parte dei paesi,

il quadro giuridico esistente per la rappresentanza dei lavoratori e la contrattazione collettiva segue la logica dei vecchi modelli di organizzazione del lavoro. Pertanto, l'attuazione dei diritti collettivi per le persone che lavorano nella *gig economy* si rivela piuttosto ardua. Una struttura di contrattazione fondata sull'approccio del singolo posto di lavoro e del singolo datore di lavoro, insieme alla regola della maggioranza che esiste in molti Stati membri, comporta delle difficoltà strutturali nella ricerca della solidarietà tra i lavoratori delle piattaforme e tra questi e i lavoratori subordinati che operano nella stessa unità di contrattazione.

In questo contesto, gli attori istituiti nei diversi mercati nazionali del lavoro, vale a dire principalmente i sindacati, hanno subito un curioso paradosso iniziale. Da un lato, parafrasando il famoso racconto "Il dinosauro" di Augusto Monterroso, erano già lì. Le loro strutture organizzative avrebbero dovuto fungere da prima diga contro lo straripamento dei canali del diritto del lavoro da parte della *gig economy*. Dall'altro lato, quelle stesse strutture organizzative si sono rivelate essere uno dei principali ostacoli nel rispondere ai modelli tradizionali di strutturazione delle relazioni di lavoro.<sup>17</sup> Come è stato fatto notare, "non sembrano essere in discussione il sindacato e il suo modo di agire tipico, ma il tipo di sindacato che gestisce le controversie che già si verificano nell'economia digitale".<sup>18</sup>

Ciò è particolarmente vero per quegli Stati membri in cui la contrattazione a livello di impresa prevale sulla contrattazione a livello di settore. Senza un intervento legislativo, in molti paesi un tale modello decentralizzato non incentiva i sindacati a sostenere i lavoratori delle piattaforme. Discutere i diritti di tali lavoratori può persino rappresentare l'opportunità per ripensare i modelli di contrattazione esistenti e, in alcuni paesi, per incoraggiare la contrattazione collettiva a livello di settore, come accenna Kübra Doğan Yenisey nel capitolo 12 di questo libro.

In questo scenario, dopo quasi un decennio di lento adeguamento, i vecchi attori sembrano essere i più idonei a integrare le prerogative tradizionali con le nuove tecnologie. Tuttavia, un'analisi della realtà mostra come i lavoratori della *gig economy* siano talvolta riluttanti ad aderire ai sindacati tradizionali e gli stessi sindacati, quantomeno all'inizio, non si sono dimostrati pronti ad affrontare la questione. Per stabilire un modello forte, dovrebbe essere introdotto nel dibattito il concetto di "sindacati smart", come fa Felicia Roşioru nel capitolo 8, con una possibile evoluzione in termini di "app che competono contro altre app". Promuovendo il dibattito, aumentando la consapevolezza e creando correnti di opi-

---

<sup>17</sup> Da un punto di vista spagnolo, Lidia Gil Otero, "El doble canal de representación de los trabajadores ante la economía de plataformas" [2020] *Nueva revista española de derecho del trabajo* 228.

<sup>18</sup> Patricia Nieto Rojas, "Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?", in *El futuro del trabajo: Cien años de la OIT – XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019), 1525.

nione, utilizzando lo stesso modello di business della *gig economy*, i lavoratori della *gig economy* potrebbero essere raggiunti più facilmente. In un modello di business basato sulla reputazione digitale, sia per i lavoratori che per le imprese, questa parte dell'attività sindacale non può essere trascurata.

L'accordo GMB-Hermes, commentato più avanti, ne è un perfetto esempio. Una delle sue clausole recita: "L'obiettivo di Hermes è di essere riconosciuta come una buona impresa che valorizza coloro che sono impegnati in un contratto per la prestazione di servizi, per il prezioso contributo che apportano". In molti paesi, non è la solita clausola che ci si aspetterebbe in un contratto collettivo.

I nuovi agenti portano con sé anche nuovi modi di intervento collettivo. D'altra parte, alcune pratiche sono state condannate, come la creazione di gruppi di rappresentanza oggetto di "tutoraggio" da parte delle piattaforme, i quali infrangono le dinamiche della rappresentanza dei lavoratori. Eppure, questi nuovi gruppi non sono mai riusciti a concludere un contratto collettivo. Hanno introdotto nuove forme di espressione nelle controversie lavorative, come flash mob, manifestazioni in bicicletta od ostruzioni. Di sicuro sono riusciti a produrre alcuni effetti, come richiamare l'attenzione su certe questioni.<sup>19</sup>

È qui che emerge nuovamente la differenza tra lavoro offline e online. I corrieri o gli autisti, prendendo gli esempi più noti, sono visibili fisicamente e dalla coesistenza nasce qualcosa di comune: un'organizzazione. I sindacati possono inviare i loro funzionari e svolgere i loro compiti abituali. In molti paesi stanno sorgendo strutture di rappresentanza parallele a quelle tradizionali, che pongono un serio rischio concorrenziale di diventare la voce dei lavoratori.

Diversi fattori possono spiegare questa situazione. Innanzitutto, ci sono difficoltà organizzative derivanti dalla permanenza limitata delle persone nell'impresa, che rende impraticabili le strutture di rappresentanza tradizionali. È più facile che duri un'identità elettronica, rispetto alla persona che l'ha creata, alla maniera del pirata Roberts nel delizioso *La storia fantastica*. La facilità con cui le piattaforme rimuovono discrezionalmente le persone contribuisce a ciò, senza che per ora si riscontri un'identificazione tra queste disconnessioni e dei comportamenti antisindacali, nel caso degli attivisti. Detto ciò, è provato che vi sia una netta sfiducia da parte dei lavoratori verso i sindacati per il sospetto che intendano appropriarsi del conflitto, che questo timore sia giustificato o meno.

Oltre a questo, non si può trascurare il fatto che anche la mentalità e la struttura dell'attività commerciale sono nuove. In primo luogo perché, come è facile notare, le piattaforme si sottraggono alla classificazione di datore di lavoro e non vogliono assumere il ruolo di soggetto negoziatore. Le sole società che possono rispondere all'originale nozione idilliaca di "*sharing economy*" e che di solito si presentano come cooperative non hanno bisogno della contrattazione collettiva.

Come osservato, nella maggior parte dei paesi in cui sorgono piattaforme digi-

---

<sup>19</sup> Si vedano alcuni esempi in Aloisi e de Stefano (n 1) 183 *et seq.*

tali stanno emergendo nuovi movimenti di organizzazione dei lavoratori, nonché nuove forme di espressione delle controversie collettive.<sup>20</sup> L'emergere di questi movimenti, in un contesto in cui le organizzazioni dei lavoratori e le loro attività di resistenza hanno il vantaggio di utilizzare i mezzi di telecomunicazione, rende più complessa la comprensione del fenomeno, poiché sono diversi gli attori che cercano di capitalizzare su quanto sta avvenendo.<sup>21</sup>

Questi sono scenari in cui la fornitura di lavoro e l'esternalizzazione del conflitto che ciò comporta possono essere facilmente riscontrabili. D'altra parte, il buio che avvolge il lavoro online permette di descriverlo come la "faccia nascosta della Luna". Il livello di difficoltà strutturale consiste nel percepire chi compone la forza lavoro e nel determinare il gruppo che ha bisogno di rappresentanza. Pertanto, in questo settore, gli strumenti per la creazione di una comunità sono emersi in anticipo rispetto ai meccanismi descritti per i lavoratori offline.

L'esempio più noto di *crowdworking* è forse Amazon Mechanical Turk. Già nella sua denominazione presenta una notevole ambiguità, poiché il Turco originale fu celebrato come il primo automa, ma nascondeva in realtà al suo interno una piccola persona. Questa minimizzazione dell'essere umano è stata combattuta attraverso strumenti informatici esterni. È in effetti molto appropriato che la posizione preminente occupata dall'app sia stata attaccata attraverso un altro programma informatico. La connettività porta alla collettività.

Il Turkopticon,<sup>22</sup> già alla sua versione 2.0, è stato creato congiuntamente dal mondo universitario e da quello sindacale per permettere ai lavoratori di pubblicizzare e valutare i datori di lavoro e di mettersi in contatto tra loro. Non si tratta propriamente di uno strumento di rappresentanza dei lavoratori e manca di qualsiasi contenuto sindacale, ma è un precedente interessante di come le nuove tecnologie possano influenzare positivamente la protezione dei diritti dei lavoratori. Sulla medesima piattaforma è comparso Turker Nation, un forum online dove i lavoratori possono mettersi in contatto tra loro. Alcuni autori lo hanno visto come le fondamenta su cui possono essere costruiti i futuri centri di lavoro digitali.<sup>23</sup>

Inoltre, l'uso dei social network in questi settori è sorprendente, poiché, in un

---

<sup>20</sup> Vanessa Cordero Gordillo, "La huelga y otras medidas de acción colectiva en el ámbito de las plataformas digitales", in *El futuro del trabajo: Cien años de la OIT – XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019).

<sup>21</sup> Francisco Trillo Párraga, "Economía digitalizada y relaciones de trabajo" [2016] *Revista de Derecho Social* 76, 80.

<sup>22</sup> La migliore descrizione dai suoi stessi creatori, Lilly C. Irani e M. Six Silberman, "Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk", <http://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf>.

<sup>23</sup> Kathryn Zyskowski e Kristy Milland, "A Crowded Future: Working against Abstraction on Turker Nation" (2018) 4 *Catalyst: Feminism, Theory, Technoscience* 2: "Sosteniamo che il lavoro smentisce la ripartizione di classe convenzionale, come il lavoro dei colletti bianchi e dei colletti blu, e pone invece le basi per come strutturare i futuri posti di lavoro digitali".

certo senso, sembra di tornare alle origini del movimento operaio. Strumenti come Twitter si sono trasformati in luoghi di incontro virtuale tra lavoratori disorganizzati, con pseudonimi per garantire l'anonimato degli attivisti, infiltrazioni da parte dei datori di lavoro, diffusione di informazioni per cercare di attirare l'attenzione degli utenti e sensibilizzare sui problemi, ecc.

Non si tratta ovviamente di strumenti relativi alla contrattazione collettiva, ma sono comunque connessi alla sua nascita. Senza la capacità di partecipare alle controversie e di far sentire la voce dei lavoratori, essa non emergerà mai. La contrattazione collettiva è la soluzione a un problema e la sua esteriorizzazione è il primo passo verso questo obiettivo. Che si tratti di agenti tradizionali o innovativi, la tecnologia sta tracciando la strada nel campo della rappresentanza dei lavoratori, così da potenziarne le capacità.

#### 4. Contratti a livello di settore o di impresa?

Per quanto riguarda il futuro della contrattazione nella *gig economy*, la maggiore probabilità consiste nel mantenere i sistemi correnti. Tuttavia, la loro efficacia dipenderà fortemente dalla classificazione giuridica dei lavoratori delle piattaforme. Ciò che resta è il dilemma sul livello al quale deve avvenire la contrattazione. Gli accordi devono essere conclusi a livello di impresa o di settore? La risposta alla domanda dipende dalla forza dei rispettivi agenti negoziali.

Il panorama dei contratti collettivi correnti mostra che i primi accordi a livello di settore relativi alla *gig economy*, ad esempio per servizi alberghieri e di catering in Spagna<sup>24</sup> o per servizi logistici in Italia,<sup>25</sup> sono stati stipulati da sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro senza tenere conto delle particolarità dell'attività. Hanno semplicemente esteso la portata soggettiva dei contratti e assorbito nel sistema la *platform economy*.

Inizialmente, nel 2018, il più recente tra questi è stato concordato tra i datori di lavoro AGCI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Legacoop Produzione e Servizi, e i sindacati Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti per integrare i corrieri nel contratto collettivo nazionale del settore della logistica. L'accordo menzionava specificamente i lavoratori delle piattaforme: "anche attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative (piattaforme, palmari, ecc. ...)". Grazie a ciò, tali lavoratori sono stati inclusi nell'ambito di applicazione del contratto, insieme a un catalogo di diritti specifici.<sup>26</sup> L'accordo si concludeva infine con un riferimento alla

---

<sup>24</sup> [www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf).

<sup>25</sup> [www.politico.eu/wp-content/uploads/2020/09/Verbale-riders-18.7.2018.pdf](http://www.politico.eu/wp-content/uploads/2020/09/Verbale-riders-18.7.2018.pdf).

<sup>26</sup> Un'analisi sociologica è presente in Sergio Bologna e Sergio Curi, "Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare" [2019] *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 161.

contrattazione di secondo livello come lo spazio adatto per futuri sviluppi.

Nel caso spagnolo, la decisione ha avuto, in teoria, conseguenze importanti, in quanto i contratti collettivi di questo tipo sono vincolanti per tutti i datori di lavoro e i lavoratori nel suo ambito di applicazione. Tuttavia, è difficile valutare l'effettivo successo di questo primo passo. Dal 2019, salvo errori od omissioni da parte mia, solo due casi sono giunti in tribunale e solo in prima istanza.<sup>27</sup> È vero che la pandemia potrebbe aver avuto un certo peso, ma il numero è sorprendentemente basso, soprattutto se si considera il tasso abituale di attività dei tribunali del lavoro spagnoli.

Torneremo più tardi sui contenuti rilevanti della contrattazione collettiva in queste decisioni, ma il punto principale qui è la mancanza di controversie, come nel racconto di Sherlock Holmes *Barbaglio d'Argento*: il cane non ha abbaiato.<sup>28</sup> Dovremmo ritenere che tale silenzio suggerisca una pacifica implementazione delle condizioni di lavoro previste nel contratto di settore da parte di tutte le piattaforme? O, al contrario, è la prova che questa "invasione di campo" è priva di qualsiasi efficacia, in quanto le piattaforme si sentono in diritto di ignorare l'applicazione obbligatoria del contratto collettivo? Serve più tempo per studiare la questione.

Per quanto riguarda gli attori coinvolti, anche il contratto tra il sindacato danese 3F e Dansk Erhverv,<sup>29</sup> la Camera di Commercio danese, ha seguito i vecchi modelli, ma ha fatto un passo avanti. È stato negoziato specificamente per i lavoratori della *gig economy*. Inizialmente erano coinvolti dall'accordo solo i lavoratori di Just Eat. In relazione alla portata soggettiva, si trattava fondamentalmente di un contratto a livello di impresa. Tuttavia, è stato successivamente aperto ad altre imprese di consegna. Può essere pertanto ritenuto il primo vero contratto di settore della *gig economy* nel proprio ambito. Prendendo in considerazione l'intero scenario, è facile affermare che questa soluzione avrà probabilmente maggiore successo rispetto ai suddetti accordi italiani e spagnoli, in quanto fondata su basi più solide.

In Austria, anche per i corrieri in bicicletta è stato stipulato un contratto collettivo a livello di settore tra gli attori tradizionali, le camere di commercio, la *Wirtschaftskammer*, dal lato del datore di lavoro, e la federazione sindacale austriaca, la *Österreichischen Gewerkschaftsbund*, *Gewerkschaft* vida, dall'altro lato.<sup>30</sup> In linea con le prassi tradizionali di contrattazione, la sua portata soggettiva è limitata esclusivamente ai lavoratori subordinati.

---

<sup>27</sup> *Juzgado de lo Social num.1 de Melilla*, ECLI:ES:JSO:2020:6970; *Juzgado de lo Social num.3 de Oviedo*, ECLI:ES:JSO:2020:6468.

<sup>28</sup> Sulla possibile impugnazione in giudizio del contratto, che non ha mai avuto luogo, si veda José María Miranda Boto, "Negociación colectiva y economía de las plataformas: actores" [2019] *Revista de Derecho Social* 88.

<sup>29</sup> [fagbladet3f.dk/artikel/nu-kan-danskere-bestille-takeaway-med-god-samvittighed](https://www.fagbladet3f.dk/artikel/nu-kan-danskere-bestille-takeaway-med-god-samvittighed).

<sup>30</sup> [www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2020.html](https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2020.html).

La differenza emerge dal confronto con il contratto a livello nazionale italiano per la consegna di prodotti alimentari effettuata dai *rider*.<sup>31</sup> Gli agenti negoziali erano una nuova specifica organizzazione dei datori di lavoro, AssoDelivery, composta da piattaforme, e un sindacato tradizionale, UGL, attraverso una sua specifica divisione, UGL Rider. La portata soggettiva dello stesso era particolarmente notevole, poiché includeva solo i *rider* lavoratori autonomi. Questo accordo ha mostrato, immediatamente, la capacità di adattamento e trasformazione degli attori laddove vi sia la volontà di contrattare.

Il contratto, tuttavia, è stato impugnato in tribunale da altri sindacati, i più potenti del panorama italiano. Nella decisione del 30 giugno 2021,<sup>32</sup> il Tribunale di Bologna ha dichiarato “evidentemente illegittima” la contrattazione, a causa della mancanza di rappresentatività del sindacato. La contrattazione collettiva, pertanto, ha mostrato in questo caso il suo “lato oscuro”. Per un osservatore straniero, è sorprendente come Bologna sia il punto d’incontro di una quantità enorme di novità legate alla *gig economy*.

D’altra parte, esistono anche contratti a livello di impresa, ad esempio l’accordo tra il sindacato danese 3F e Hilfr del 2018,<sup>33</sup> riguardanti gli operatori che eseguono lavori di pulizia nelle abitazioni private, assistiti dalla piattaforma digitale, o quello nel Regno Unito tra GMB Union e Hermes, che fornisce servizi di consegna e raccolta, del 2019.<sup>34</sup> Lo schema riguardante la rappresentanza dei lavoratori è lo stesso. L’attore tradizionale ha successo nel suo classico ruolo quando può esercitare pressione sugli altri agenti negoziali. È notevole, tra l’altro, che la Confederazione dei sindacati danese abbia predisposto una traduzione del contratto, aprendo così la strada a questa innovazione in altri paesi. O alludendo, forse, all’origine nazionale della maggioranza dei lavoratori della *gig economy* nel settore delle pulizie domestiche in Danimarca e alle loro competenze linguistiche.

Per quanto riguarda l’ambito di applicazione, entrambi i contratti mostrano una notevole innovazione. Secondo il testo di Hilfr, “i freelance ottengono automaticamente lo stato di dipendenti dopo 100 ore di lavoro tramite la piattaforma e risultano di conseguenza coperti dal presente contratto collettivo”. Nel contratto GMB i corrieri autonomi che lavorano sotto la direzione di Hermes possono aderire volontariamente alla classificazione “self-employed plus”, divenendo così soggetti al contratto senza essere lavoratori subordinati. Dal momento che il Regno Unito non ricade più sotto la giurisdizione della Corte di giustizia dell’Unio-

---

<sup>31</sup> [olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23625:rider1592020&catid=242&Itemid=139](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23625:rider1592020&catid=242&Itemid=139).

<sup>32</sup> [sites.unimi.it/dati40/wp-content/uploads/2021/07/5-Tribunale-Bologna-PALLADINO-Nidil-ed-altri-c.-Deliveroo.pdf](http://sites.unimi.it/dati40/wp-content/uploads/2021/07/5-Tribunale-Bologna-PALLADINO-Nidil-ed-altri-c.-Deliveroo.pdf).

<sup>33</sup> [www2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf](http://www2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf).

<sup>34</sup> [www.gmb.org.uk/sites/default/files/Hermes%20Partnership%20%26%20Procedure%20Agreement%201%20with%20GMB.pdf](http://www.gmb.org.uk/sites/default/files/Hermes%20Partnership%20%26%20Procedure%20Agreement%201%20with%20GMB.pdf).

ne Europea, è arduo intuire la futura articolazione tra questa situazione e la sentenza *FNV Kunsten*.<sup>35</sup>

In Italia, il primo contratto a livello di impresa è stato sottoscritto nel 2019 da Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, per le parti sociali, e dalla società Laconsegna Srl, con sede a Firenze. Ai sensi di detto contratto, i corrieri sono riconosciuti dalla società come lavoratori dipendenti e sono soggetti al contratto collettivo nazionale del settore della logistica. Al momento di terminare questo libro, la Spagna ha seguito l'esempio. È stato sottoscritto un contratto (non ancora pubblicato) tra Just Eat e i principali sindacati, CCOO e UGT, in cui si stabilisce un salario minimo pari a €15.200 e si richiama il diritto alla disconnessione. Ma la sua importanza principale sta nel fatto che, per la prima volta, una piattaforma si è unita al “gioco tradizionale”.

Qualunque sia il livello della contrattazione, possiamo trarre delle chiare conclusioni. Nei pochissimi contratti collettivi stipulati nel campo della *gig economy*, i sindacati tradizionali sono stati gli attori principali, seguendo le regole classiche. Non hanno rivali e il loro monopolio non è ancora stato messo in discussione. Ed è molto probabile che non lo sarà mai.

Infine, il ruolo delle organizzazioni dei datori di lavoro è il più opaco di tutti. Non risponde più a un conflitto di classe, ma a un conflitto di interessi, poiché le imprese tradizionali non condividono la posizione e le prospettive delle nuove piattaforme. Secondo molte parti interessate, la posizione delle piattaforme non è ricettiva alla contrattazione collettiva, ma il caso italiano dimostra che esistono delle eccezioni.

## 5. I contenuti della contrattazione collettiva nella *gig economy*

Esiste un notevole consenso tra gli accademici e le parti interessate sul fatto che la questione dei contenuti della contrattazione collettiva dovrebbe essere lasciata alle parti sociali. Nessuna specifica disciplina giuridica è ritenuta necessaria in questo campo. Ogni sviluppo nazionale dovrebbe seguire le proprie tradizioni e le proprie prassi.

L'analisi dei contenuti effettivi della contrattazione collettiva nella *gig economy* fornisce una risposta molto diversa. Lo scarso numero di contratti collettivi permette un esame approfondito e la costruzione di un modello teorico. La classificazione principale elaborata dal progetto di ricerca COGENS si divide in contenuti astratti, generici e specifici.

La prima categoria indica la circostanza in cui i lavoratori della *gig economy*

---

<sup>35</sup> Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411.



siano stati inclusi in accordi di settore esistenti, come il caso spagnolo relativo ai servizi alberghieri e di catering, o l'accordo italiano sulla logistica. Nel primo caso, il contratto collettivo non includeva alcuna regola sostanziale specifica sui lavoratori della *gig economy* ma si limitava a estenderne la portata soggettiva.

Nei casi italiani e austriaci citati, sono naturalmente inclusi contenuti rilevanti, come la retribuzione, gli orari di lavoro, il lavoro part-time, la formazione, i dispositivi di protezione personale e l'assicurazione di responsabilità civile, ma nessuno di essi può essere identificato come specificamente previsto o negoziato per i lavoratori della *gig economy*. Dal contratto non emerge alcun elemento caratteristico di questo tipo di attività. Pertanto, l'analisi di tali contenuti è priva di particolare interesse per la costruzione di un modello di trattazione specifico per le piattaforme.

Il secondo gruppo di contenuti nella nostra classificazione include categorie tradizionali della regolamentazione che hanno una dimensione speciale nella *gig economy*. Come esempio principale, sono incluse questioni come la retribuzione e l'orario lavorativo: questioni da sempre presenti nel mercato del lavoro, come visto nel primo gruppo, ma che presentano oggi caratteristiche rilevanti, come il ruolo dell'app nella loro definizione.

Il primo contratto a livello di impresa, sottoscritto dal sindacato danese 3F e da Hilfr Aps, è l'esempio perfetto di questa situazione, poiché copre tutte le questioni tradizionali. Per quanto riguarda i salari, contiene, ad esempio, la seguente disposizione: "Attraverso la piattaforma, il dipendente può fissare il proprio salario individuale, il quale non può mai essere inferiore al salario stabilito nel presente contratto collettivo". Contenuti simili e ancora più dettagliati si trovano nel contratto nazionale italiano.

Non si tratta di clausole innovative, ma sono l'evidente espressione di un possibile spazio per i contratti collettivi nel campo della *gig economy*. Negli stessi accordi, inoltre, sono previste norme che riguardano i nuovi aspetti tecnologici della risoluzione del contratto di lavoro: "La cancellazione o altra forma di spersonalizzazione del profilo del dipendente sulla piattaforma sarà considerata come un licenziamento", secondo il contratto danese. Contenuti simili si trovano anche nel contratto nazionale italiano. È facile notare come questo accordo stia adattando strutture ben consolidate.

La maggior parte delle piattaforme, in realtà, prevede che alla piattaforma spetti un ampio diritto di sospendere il lavoratore o di interrompere la collaborazione, solitamente senza l'obbligo di fornire motivazioni o solo in base a criteri relativamente vaghi (ad esempio, facendo riferimento al rating del lavoratore, senza indicare quale sia il livello accettabile) e senza un termine di preavviso. La trattazione collettiva può dunque essere uno strumento utile nella tutela dei lavoratori, riuscendo a modulare questi poteri troppo ampi.

Il contratto Hermes segue un proprio percorso, in quanto si dedica all'organizzazione dei meccanismi collettivi di informazione, consultazione e trattazione.

Non viene prestata alcuna attenzione agli aspetti *digitali* della fornitura di servizi. Presenta, tuttavia, un aspetto contenutistico notevole, poiché sfida la *solitudine* già menzionata in cui vivono i lavoratori delle piattaforme. Ai sensi del contratto, il sindacato ha il diritto di organizzare “giornate di reclutamento otto volte all’anno”, con la collaborazione della società. Si tratta, chiaramente, di un tentativo di rimediare alla mancanza di prossimità tra i lavoratori che può aiutare a rafforzare i legami tra corrieri e rafforzare la loro voce collettiva su spinta del sindacato.

La terza categoria di contenuti ha carattere più “esplorativo” e non ha ancora fornito alcun risultato concreto. È il campo in cui la contrattazione collettiva può rappresentare uno strumento di innovazione, trattando questioni che finora non sono ricadute tra le preoccupazioni tradizionali. Questo è il motivo per cui viene qui proposta la definizione di “specifici”: si tratta di diritti che riguardano principalmente i lavoratori delle piattaforme.

Questo tipo di contenuti “digitali” troverà probabilmente il suo posto nella futura contrattazione collettiva, poiché alcune questioni vanno oltre i confini della *gig economy*. Siamo abituati, ad esempio, alle valutazioni riguardanti i lavoratori delle piattaforme e le loro prestazioni. Ma chi può negare la possibilità di un futuro alla *Black Mirror*, dove ogni attività umana è soggetta a valutazione?

Il recente decreto francese n. 2021-952,<sup>36</sup> ad esempio, ha stabilito una disciplina sui dati dei lavoratori delle piattaforme e l’accesso individuale a essi. In un passo successivo, anche il rating dei lavoratori e il loro controllo potrebbero essere disciplinati da contratti collettivi. La contrattazione e la supervisione dell’algoritmo impiegato dalla piattaforma, o il regime delle valutazioni dei lavoratori è la più rilevante di tali possibilità.

La legislazione spagnola aveva aperto in precedenza una possibile via di sviluppo collettivo, dal momento che la *Ley Rider* ha incluso il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di “essere informati dall’impresa circa i parametri, le regole e le istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale, suscettibili di influenzare il processo decisionale che può avere un impatto sulle condizioni di lavoro, l’accesso e il mantenimento del lavoro, inclusa la profilazione”. Si tratta, ancora una volta, di un primo passo limitato, poiché si riferisce ai diritti di informazione e non alla contrattazione collettiva. Ma è stato aperto il varco per ulteriori regolamentazioni, dal momento che l’algoritmo è entrato nel codice del lavoro.

Fuori dal campo della *gig economy*, infatti, sono già presenti algoritmi in un contratto collettivo. In Spagna, il nuovo contratto di settore per gli istituti di credito finanziario (n.b. non banche)<sup>37</sup> include la clausola 35.5 sui “diritti nei confronti dell’intelligenza artificiale”. In essa è previsto il diritto dei lavoratori a “non essere soggetti a decisioni basate solo ed esclusivamente su variabili automatizzate”.

---

<sup>36</sup> [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043799996](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043799996).

<sup>37</sup> [boe.es/boe/dias/2021/10/15/pdfs/BOE-A-2021-16788.pdf](http://boe.es/boe/dias/2021/10/15/pdfs/BOE-A-2021-16788.pdf).

Il contenuto dell'algorithm non sarà oggetto di contrattazione, ma i suoi effetti saranno soggetti a controllo.

In ogni caso, deve essere garantito il diritto di esigere trasparenza nelle decisioni e nei risultati forniti dai sistemi di AI, nonché dagli algoritmi sottostanti, stabilendo il diritto di impugnare le decisioni prese da un algoritmo e di farle riesaminare a un essere umano. Attraverso i contratti collettivi ottenuti dalle parti sociali, le parti contrattuali potrebbero occuparsi, ad esempio, sia dell'inserimento dei dati nei sistemi automatizzati di assunzione e promozione dei dipendenti, sia del controllo dei dipendenti sulla vita successiva dei dati creati da tali sistemi.

Su questo tema, le parti sociali di tutti i settori potrebbero agire come punte di diamante. Nel Libro verde sul futuro del lavoro in Portogallo,<sup>38</sup> ad esempio, una delle riflessioni è quella di

incoraggiare, in particolare, la regolamentazione dell'uso degli algoritmi nel contesto della contrattazione collettiva, coinvolgendo le parti sociali e garantendo il trattamento della materia a livello dei contratti collettivi, al fine di garantire un uso adeguato dell'AI e di riflettere le esigenze specifiche di ogni settore.

Inoltre, i contratti collettivi potrebbero rafforzare i principi che minimizzano i nuovi rischi associati al comportamento autonomo dell'AI, stabilendo i requisiti per garantire la tutela della privacy e dei dati personali, i principi di uguaglianza e non discriminazione, l'etica, la trasparenza e la spiegabilità dei sistemi basati su algoritmi, sia in termini di selezione dei candidati che in termini di esecuzione del contratto di lavoro e di controllo dell'attività professionale del lavoratore. Inoltre, i contratti collettivi potrebbero disciplinare la consultazione con i sindacati dei lavoratori sull'implementazione, lo sviluppo e la diffusione dei sistemi AI. Teresa Coelho Moreira, nel capitolo 9, analizza tutte queste possibilità.

## 6. Una breve conclusione

Il progetto di ricerca COGENS ha dimostrato che ad oggi, negli Stati membri, per i lavoratori della *gig economy* la contrattazione collettiva esiste, pur con differenze riguardanti l'ambito soggettivo dei contratti, gli attori coinvolti, i contenuti disciplinati e gli effetti dei contratti collettivi.

Dal momento che la *gig economy* e, specialmente, il *crowdworking* sono una questione transnazionale, la risposta più appropriata sembra dover venire dall'Unione Europea. Naturalmente, l'intervento dell'Unione deve essere conforme

---

<sup>38</sup> [www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAA AAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAA%3d](http://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAA AAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAA%3d).

al diritto nazionale e alle prassi delle relazioni industriali. Tuttavia, i trattati offrono la possibilità di regolamentare le questioni di diritto del lavoro collettivo.

A livello nazionale, gli attori tradizionali sono riusciti a stipulare contratti collettivi nel settore della *gig economy*. Anche se le parti sociali europee sembrano essere riluttanti per quanto riguarda il loro ruolo nella regolamentazione della contrattazione collettiva, pare che i sindacati abbiano raccolto la sfida. I nuovi attori non si sono ancora mostrati all'altezza delle aspettative. La nostra ricerca ha inoltre dimostrato che sono stati stipulati contratti a livello di impresa da singoli datori di lavoro, nonché a livello di settore, principalmente dalle tradizionali associazioni dei datori di lavoro. Tuttavia, al fine di creare un terreno comune per i diritti, gli accordi a livello di settore sembrano essere i più appropriati.

Per quanto riguarda i contenuti dei contratti collettivi nella *gig economy*, la contrattazione collettiva dovrebbe essere utilizzata come uno strumento per fornire una disciplina dettagliata. Esistono temi specifici, ad esempio la disciplina degli algoritmi applicati, che riguardano particolarmente questo settore. Pertanto, una soluzione su misura concordata tra management e lavoratori sembra essere la più adeguata, rispetto a regole generali stabilite per legge.

Parte Prima

LE FONTI DI UNA POSSIBILE REGOLAZIONE



## Capitolo Secondo

# I CONFINI TRA CONTRATTI COLLETTIVI E LEGGE NELLA *GIG ECONOMY*

*Piera Loi*

### *1. Il dilemma regolativo del lavoro mediante piattaforme digitali: legge, contratti collettivi o giurisprudenza?*

Questo capitolo si propone di analizzare le interazioni tra diverse fonti del diritto in materia di lavoro tramite piattaforme digitali, tra contratti collettivi, legge, giurisprudenza e altre fonti, in una prospettiva comparata. Come sono cambiati i confini tra le fonti normative a causa dell'espansione del lavoro tramite piattaforme digitali? Emerge una tendenza comune oppure ogni ordinamento giuridico nazionale ha seguito i modelli tradizionali di regolamentazione? In particolare, come è cambiato il rapporto tra contrattazione collettiva, in quanto fonte del diritto, e altre fonti, come legge e giurisprudenza? Uno dei possibili punti di vista consiste nel vagliare se la legge possa ancora essere definita una fonte ausiliare per gli attori collettivi e se i contratti collettivi possano ancora essere concepiti come una fonte regolativa residuale. Un'altra prospettiva consiste nel valutare se i contratti collettivi debbano essere considerati come le fonti preferibili e la legge debba limitarsi alla definizione dei diritti fondamentali.

Nonostante il quadro frammentato che emerge dall'analisi comparata sulle tendenze normative negli Stati membri dell'UE concernenti il lavoro tramite piattaforme digitali, possiamo anticipare le tendenze comuni principali: la prima è l'afasia dei legislatori; la seconda è l'attivismo giurisprudenziale sulla questione della classificazione dei lavoratori delle piattaforme; la terza è il tentativo della contrattazione collettiva di espandere il proprio ambito applicativo tradizionale, al di là della subordinazione. Queste tre tendenze comuni (con alcune eccezioni) rappresentano segnali importanti del potere normativo dei contratti collettivi nel lavoro tramite piattaforme digitali, nonostante gli ostacoli dovuti all'isolamento dei lavoratori, alla mancanza di sindacalizzazione e alla riduzione della rappresen-

tatività dei sindacati.<sup>1</sup> Questa prima analisi verrà sicuramente rivista dopo l'adozione della proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali,<sup>2</sup> dal momento che la direttiva produrrà certamente una maggiore regolamentazione giuridica a livello nazionale.

Un altro fenomeno che vale la pena evidenziare consiste nella comparsa di fonti normative complementari, oltre alla legge, ai contratti collettivi e alla giurisprudenza, sotto forma di codici di condotta, carte sindacali e carte cittadine che coinvolgono istituzioni e attori non tradizionali. Anticipando le nostre osservazioni conclusive, possiamo dire che la ricca e composita rete di fonti normative che sta emergendo non è altro che il risultato della complessità e della natura mutevole del fenomeno del lavoro su piattaforma digitale e della necessità di disciplinare il ruolo dell'AI.

La ricerca comparatistica<sup>3</sup> mostra che il diritto del lavoro nei diversi ordinamenti giuridici si è sviluppato attraverso un fruttuoso rapporto di interdipendenza tra fonte legislativa e altre fonti residuali come i contratti collettivi, a cui sono state delegate funzioni di regolamentazione sia per risolvere conflitti di interessi complessi, sia per rispondere a esigenze di flessibilità. D'altra parte, in alcuni sistemi giuridici caratterizzati da astensionismo legislativo, la legge è stata tradizionalmente considerata come un potere normativo residuale nel disciplinare i rapporti di lavoro. Gli esempi più significativi possono essere individuati nel "laissez-faire collettivo" inglese, in cui la disciplina si è tradizionalmente sviluppata in modo indipendente dallo stato,<sup>4</sup> nonché nella tradizione dei paesi nordici di considerare la legge come fonte di diritto residuale nei rapporti di lavoro.<sup>5</sup> Tuttavia, in molti sistemi giuridici i contratti collettivi sono sempre stati ritenuti una risorsa per le esigenze di regolamentazione e, anche a livello sovranazionale, come nell'Unione Europea, la contrattazione collettiva è considerata una risorsa fondamentale, nonostante i suoi limiti, per il livello di efficacia, flessibilità e adattabilità.<sup>6</sup>

La tradizionale complessità e pluralità delle fonti di diritto del lavoro (l'interazione tra legge, contratti collettivi e giurisprudenza negli ordinamenti giuridici

---

<sup>1</sup> Kurt Vandaele, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe* (ETUI 2018) 15.

<sup>2</sup> Commissione UE, "Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali" (Bruxelles, 9 dicembre 2021) COM(2021) 762 final.

<sup>3</sup> Bob Hepple e Bruno Veneziani, *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004* (Hart Publishing 2009).

<sup>4</sup> Ruth Dukes, 'Otto Kahn-Freund and Collective Laissez-Faire: An Edifice without a Keystone?' (2009) 72 *MLR* 220.

<sup>5</sup> Si veda Jonas Malmberg, 'The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions' (2002) 43 *Scandinavian Studies in Law* 190.

<sup>6</sup> Come sottolineato nell'opera seminale di Antonio Lo Faro, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario* (Giuffrè 1999).



nazionali) è stata influenzata in molti modi dalla promulgazione della legislazione europea e dalla presenza di attori collettivi, anche a livello europeo. In altre parole, il sistema delle fonti giuslavoristiche, volto a regolare i fenomeni socioeconomici, ha raggiunto un livello di complessità maggiore a causa delle interferenze nazionali e sovranazionali. Sorprendentemente, la complessità dei meccanismi di regolamentazione e delle interazioni tra gli strati multilivello della disciplina ha lasciato lacune normative in molti aspetti del rapporto di lavoro, o per le sue caratteristiche transnazionali, o per le difficoltà di individuare il datore di lavoro, vale a dire il soggetto responsabile degli obblighi fondamentali, o ancora per la natura del lavoro svolto utilizzando le piattaforme digitali. Che si tratti solo di una mancanza di efficacia dell'apparato di norme giuslavoristiche esistenti o di un vero e proprio vuoto normativo, nel caso del lavoro prestato tramite piattaforme digitali, bisogna ammettere che esiste una necessità di regolamentazione e che il dilemma regolativo consiste nell'individuare quale fonte sarebbe più adatta o quale combinazione di fonti (e a quale livello) sarebbe più accettabile.

In questo quadro complesso e stratificato, in particolare in un sistema multilivello delle fonti, non si può dimenticare il ruolo normativo della giurisprudenza.

È risaputo che uno dei miti del pensiero giuridico del diciannovesimo secolo, almeno nei paesi di *civil law*, è la completezza del diritto, costituito da norme giuridiche astratte applicate attraverso un processo logico e razionale. L'idea che gli ordinamenti giuridici siano sistemi razionali e logici in cui sia il giudice che gli studiosi, nell'applicare la norma giuridica al caso individuale, compiono un'attività quasi scientifica, costituita da processi logici, è stata profondamente influenzata da Friederich Von Savigny, fondatore della cosiddetta Scuola storica tedesca, convinto che gli ordinamenti giuridici fossero caratterizzati da una razionalità intrinseca e che, in questi sistemi, il giudice, nell'applicare e interpretare la legge ricorrendo alla logica e a un metodo quasi scientifico, ricostruisce semplicemente il significato intrinseco della legge, lì già presente sin dal principio. Queste teorie sono espresse con altri termini nel principio della separazione dei poteri di Montesquieu (legislativo, esecutivo e giudiziario) e hanno rafforzato definitivamente l'idea che il giudice non sia altro che la bocca della legge (*la bouche de la loi*).<sup>7</sup>

Anche Kelsen afferma che ogni ordinamento è intrinsecamente completo, nel senso che non vi è alcun quesito giuridico per il quale non fornisca una risposta, nessun problema giuridico al quale non dia una soluzione.<sup>8</sup> Queste tesi sono tuttavia ritenute alquanto discutibili<sup>9</sup> e non corrispondono alla realtà degli ordinamenti giuridici che risentono della loro intrinseca incompletezza<sup>10</sup> o delle diffi-

---

<sup>7</sup> Charles de Secondat de Montesquieu, *De l'esprit des lois* (1748) [www.ecole-alsacienne.org/CDI/pdf/1400/14055\\_MONT.pdf](http://www.ecole-alsacienne.org/CDI/pdf/1400/14055_MONT.pdf).

<sup>8</sup> Hans Kelsen, *Pure Theory of Law* (University of California Press 1967).

<sup>9</sup> Eugenio Bulygin e altri, *Essays in Legal Philosophy* (Oxford University Press 2015).

<sup>10</sup> Per una discussione sull'incompletezza del diritto nelle diverse famiglie giuridiche, si veda

coltà di disciplinare fenomeni sociali ed economici la cui complessità produce, come risultato, la perdita di efficacia delle norme giuridiche, da un lato, e il rischio di colonizzazione della realtà, effetto della giuridificazione delle sfere sociali, dall'altro.<sup>11</sup>

Oggi, nessun giurista descriverebbe un sistema giuridico come completo, né il ruolo del giudice come “*la bouche de la loi*”, né definirebbe l'attività di interpretazione giuridica come un'operazione meramente logica e scientifica, negando ogni funzione creativa alla giurisprudenza. Al contrario, la giurisprudenza, spinta dall'attivismo giudiziario, ha dimostrato di essere una risorsa normativa anche nei sistemi di *civil law*. Il suddetto attivismo giudiziario si è mostrato particolarmente intenso, nel contenzioso relativo al lavoro tramite piattaforme digitali, sulla questione della classificazione dei lavoratori. Da questo punto di vista, in mancanza di altre fonti, la giurisprudenza si è dimostrata una fonte normativa essenziale.

## 2. *L'afasia dei legislatori nel disciplinare il lavoro tramite piattaforme digitali*

Muovendoci dalla generale crisi normativa del diritto nel Welfare State, come evidenziato da Habermas,<sup>12</sup> vorremmo analizzare le ragioni alla base della generale afasia della legge in materia di lavoro mediante piattaforme digitali, avanzando alcune ipotesi sui motivi della riluttanza dei legislatori nazionali a intervenire su questo tema.

Una delle ragioni potrebbe essere la complessità e il rapido ritmo dei cambiamenti nel lavoro mediante piattaforme digitali. È sufficiente menzionare il dibattito sul ruolo degli algoritmi nel modellare il rapporto di lavoro, il che implica, nel caso in cui il capo sia un algoritmo,<sup>13</sup> la più ampia discussione sul problema di definire i modelli di responsabilità degli agenti software autonomi, considerati come flussi di informazioni formalizzati matematicamente, capaci di agire autonomamente e che comportano una massiccia perdita di controllo da parte degli attori umani. Una delle maggiori sfide che le fonti giuslavoristiche devono affrontare nel disciplinare il lavoro mediante piattaforme digitali consiste proprio nella

---

Katharina Pistor e Chenggang Xu, *Incomplete Law – A Conceptual and Analytical Framework – And its Application to the Evolution of Financial Market Regulation* (2003) 35 *New York University Journal of International Law & Politics* 931.

<sup>11</sup> Jürgen Habermas, ‘Law as Medium and Law as Institution’ in Gunther Teubner (ed), *Dilemmas of Law in the Welfare State* (De Gruyter 2020).

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Jeremias Adams-Prassl, ‘What If Your Boss Was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work’ (2019) 41 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 123.

massiccia presenza, nell'ambito del rapporto di lavoro, di processi decisionali automatizzati tramite algoritmi, i quali necessitano di enormi quantità di dati e stanno trasformando la struttura dei mercati del lavoro.<sup>14</sup> Soprattutto quando svolta interamente online, l'attività lavorativa consiste nella produzione da parte del lavoratore di un'enorme quantità di dati trattati da un server e utilizzati dal datore di lavoro per organizzare l'intero sistema produttivo. Anche per l'altra categoria di piattaforme digitali, in cui i servizi vengono prestati nel mondo reale, l'attività lavorativa consiste nella produzione da parte del lavoratore di un'enorme quantità di dati, usati dagli algoritmi della piattaforma per esercitare le prerogative manageriali di organizzazione, direzione e controllo, esattamente come avviene nel settore manifatturiero.

Quando l'attività lavorativa consiste nel produrre dati, la prima difficoltà è rappresentata dalla questione dell'intangibilità degli stessi e dal definirne l'ubicazione: "il problema non è che i dati non sono ubicati da nessuna parte, ma che possono essere ubicati in qualsiasi luogo, e almeno parte di essi può essere ubicata quasi ovunque".<sup>15</sup> La maggior parte delle volte la dispersione dei dati è una soluzione a fini di sicurezza scelta dalle imprese che potrebbero decidere, invece di memorizzare ogni dato su una singola macchina o un insieme di macchine, di distribuire tutti i dati su molti computer in luoghi diversi e replicare i dati su più sistemi, per evitare un singolo punto di vulnerabilità. Quando l'attività lavorativa viene prestata interamente online, la difficoltà di definire la localizzazione dei dati implica, tra le altre cose, la questione di determinare la norma di diritto del lavoro applicabile in base al luogo in cui il lavoro è svolto, nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia caratteristiche transnazionali. Indubbiamente, i processi di datificazione nel rapporto di lavoro sollevano questioni inedite che rimangono ancora irrisolte dal diritto, ad esempio come valutare, ed eventualmente retribuire, la produzione di dati quando questa non è l'oggetto dello scambio di prestazioni nel rapporto di lavoro? Si pensi al caso del lavoro tramite piattaforma digitale che la Commissione europea definisce "piattaforma di lavoro in loco", facendo riferimento alle piattaforme di lavoro digitali che svolgono solo o principalmente attività di intermediazione dei servizi prestati nel mondo fisico, ad esempio *ride hailing*, consegna di cibo, attività domestiche come pulizia, riparazioni idrauliche, assistenza:<sup>16</sup> in tutti questi casi la remunerazione concordata dalle parti contrattuali è prevista per il servizio svolto nel mondo fisico (la consegna di cibo o il *ride hailing*) e non per l'enorme quantità di dati prodotti dal lavoratore tramite un'app, che

---

<sup>14</sup> Si veda Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (ETUI 2016).

<sup>15</sup> Kristen E Eichensehr, 'Data Extraterritoriality' (2017) 95 *Texas Law Review* 145.

<sup>16</sup> Commissione, 'First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work' (Consultation Document) C(2021) 1127 final, 5.

sono essenziali per l'organizzazione stessa dell'attività produttiva. In questo caso altre fonti normative, come i contratti collettivi, sono più adatte a disciplinare la questione della retribuzione dei dati per regolare la riduzione dell'esposizione dei lavoratori a rischi inediti, dovuti ai processi di datificazione che rafforzano lo squilibrio dei poteri all'interno del luogo di lavoro digitale.<sup>17</sup>

Come spiegato da Teubner: “gli algoritmi del mondo digitale, robot, agenti software con un alto livello di intelligenza e capacità di apprendimento, generano nuovi tipi di pericoli inimmaginabili per gli esseri umani”.<sup>18</sup> Il diritto contrattuale e della responsabilità civile sono impegnati a definire un nuovo status giuridico per i sistemi informatici digitali autonomi a causa del crescente numero di “incidenti”, di cui nessuno è responsabile. La soluzione di dare agli agenti software autonomi uno status giuridico indipendente e riconoscere loro la personalità artificiale, seppure a certe condizioni, è un modo per evitare le lacune in materia di responsabilità che si espanderanno in futuro. La mancanza di consenso su questi temi e la mancanza di responsabilità sono anche legate al fatto che la dottrina giuridica, riferendosi ai nuovi soggetti digitali, utilizza strumenti concettuali tradizionali.<sup>19</sup>

Oltre a questo, bisogna essere sempre consapevoli che le macchine non agiscono nel proprio interesse ma nell'interesse di esseri umani o di organizzazioni, in particolare imprese, tuttavia non si può escludere che in futuro gli algoritmi agiscano nel proprio interesse.<sup>20</sup> Di conseguenza, le interazioni tra azioni digitali e umane saranno più frequenti rispetto alle azioni degli algoritmi in isolamento. Con un uso crescente dell'intelligenza artificiale e lo sviluppo di reti neurali artificiali (*artificial neural networks* – ANN), ci si potrebbe anche chiedere se definire un nuovo status giuridico per i sistemi informatici digitali autonomi sia “una risposta giuridica sufficiente alle tecniche di *machine learning* altamente sofisticate utilizzate nei processi decisionali che emulano con successo o addirittura potenziano le capacità cognitive umane?”.<sup>21</sup>

Abbiamo cercato di delineare alcuni dei problemi sollevati dall'introduzione delle tecnologie digitali e degli algoritmi, in particolare nei rapporti di lavoro. Si tratta davvero di un nuovo fenomeno sociale ed economico che necessita di una nuova disciplina? O le regole esistenti in ciascun sistema giuridico necessitano semplicemente di essere adattate?

---

<sup>17</sup> Emanuele Dagnino e Ilaria Armaroli, ‘A Seat at the Table: Negotiating Data Processing in the Workplace: A National Case Study and Comparative Insights’ (2019) 41 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 173.

<sup>18</sup> Gunther Teubner, ‘Digital Personhood? The Status of Autonomous Software Agents in Private Law’ (2018) *Ancilla Iuris* 107, 108.

<sup>19</sup> *Ibid.*, 112.

<sup>20</sup> *Ibid.*, 114.

<sup>21</sup> Argyro Karanasiou e Dimitris A. Pinotsis, ‘Towards a Legal Definition of Machine Intelligence: The Argument for Artificial Personhood in the Age of Deep Learning’ (2017) *ICAL* 119.

Se l'uso delle tecnologie digitali sul posto di lavoro è un fenomeno nuovo, la prima questione da affrontare è se gli ordinamenti giuridici, in particolare le fonti legislative giuslavoristiche, siano di per sé sufficientemente flessibili da disciplinarlo. Si potrebbe sostenere, infatti, che l'insieme di regole esistenti necessiti semplicemente di un adattamento o, al contrario, che a causa dei cambiamenti radicali introdotti dalle tecnologie digitali nei luoghi di lavoro sia essenziale adottare nuovi strumenti normativi. Nel chiedersi se sia necessaria o meno una nuova legislazione, dovremmo anche chiederci quali sono i poteri legislativi residui ai quali la funzione di regolamentazione potrebbe essere delegata per completare il processo normativo o per evitare alcune delle insidie di una nuova legislazione. Non meno importante, tra le questioni da esaminare, è quella relativa ai rapporti tra le diverse fonti del diritto (legge, contratti collettivi, giurisprudenza e contratto individuale di lavoro) nonché come la digitalizzazione e l'introduzione dell'AI nel posto di lavoro potrebbero alterarli o se potrebbero emergere altre fonti normative.

### *3. Si può ancora parlare di legislazione ausiliaria?*

Quando i giuristi comparatisti che si occupano di diritto del lavoro devono presentare un'analisi comparata dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva, è fondamentale non dimenticare le lezioni di Hugo Sinzheimer, Otto Khan Freund e Gino Giugni. L'idea di Sinzheimer di una costituzione economica (*Wirtschaftsverfassung*) implicava un robusto intervento dello Stato per aiutare i soggetti collettivi (sindacati e associazioni dei datori di lavoro) a regolare l'economia, cercando di superare lo squilibrio tra capitale e lavoro.<sup>22</sup> Rifacendosi alle idee di Sinzheimer, Otto Khan Freund riteneva che una delle funzioni più importanti del diritto del lavoro fosse di

cercare di promuovere la contrattazione collettiva, garantire il rispetto dei contratti collettivi, definire e delineare la libertà di organizzazione e di sciopero e il diritto di promuovere gli interessi sindacali a livello di stabilimento o di impresa.<sup>23</sup>

Egli aveva definito tale legislazione "ausiliaria", in contrasto alla legislazione "normativa", anche se talvolta il suo effetto poteva essere quello di limitare piuttosto che far progredire la contrattazione collettiva. La stessa opinione era condi-

---

<sup>22</sup> Si veda Ruth Dukes, 'Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law' in Guy Davidov e Brian Langille (a cura di), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011) 62.

<sup>23</sup> Paul Davies e Mark Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, 3<sup>a</sup> ed. (Stevens & Son 1983) 53.

visa da Gino Giugni, il quale ha attivamente contribuito alla promulgazione dello Statuto dei lavoratori, un chiaro esempio di legislazione con funzione ausiliaria intesa a creare le condizioni per un'autonoma regolamentazione da parte degli attori collettivi.<sup>24</sup> Sebbene queste idee siano state declinate in modi diversi in molti ordinamenti giuridici dell'UE, andrebbe esaminato come, nel caso del lavoro tramite piattaforma digitale, la fonte legislativa abbia in alcuni casi cessato di svolgere una funzione ausiliaria per gli attori e i contratti collettivi e, al contrario, abbia rappresentato un ostacolo.

Va sottolineato che ogni cambiamento nella funzione ausiliaria della fonte legislativa produce effetti importanti sui confini tra le due fonti normative (legge e contratti collettivi). A questo proposito, Khan Freund ha evidenziato il fatto che “fattori culturali, economici, geografici, storici e politici determinano la linea di confine tra legislazione e contrattazione collettiva [...] e la loro importanza e relazione reciproca cambiano talvolta molto rapidamente”. Il caso del lavoro tramite piattaforma digitale sembra davvero adattarsi all'analisi di Khan Freund, trattandosi di un fenomeno la cui rapidità di trasformazione è in grado di modificare la linea di confine e le relazioni reciproche tra legislazione e contrattazione collettiva. Tuttavia, non è sufficiente ricorrere a questo caso per spiegare come sono cambiati i confini tra legislazione e contratto collettivo. Altri fenomeni hanno anticipato tali trasformazioni. Il sistema di legislazione ausiliaria descritto da Khan Freund ha assunto forme diverse negli ordinamenti giuridici nazionali in relazione ai diversi sistemi di relazioni industriali ma, anche in quei sistemi in cui la tradizionale funzione ausiliaria della legislazione era matura, sono avvenuti profondi cambiamenti a causa di eventi drammatici come la crisi economica e finanziaria del 2008.

Quando parliamo di “legislazione ausiliaria”, la funzione della legislazione, come ci ricorda Kahn Freund, non è di stabilire salari, orari o altre condizioni di lavoro, ma di “fissare le regole in base alle quali possono essere stabiliti, principalmente dalle parti collettive stesse, rispettando i termini concordati. Essa determina le ‘regole del gioco’”. Individuare la funzione della legislazione nello stabilire “le regole del gioco” che altri meccanismi di autoregolamentazione devono implementare è anche a fondamento delle teorie riflessive e procedurali del diritto,<sup>25</sup> secondo le quali la legge svolge una funzione procedurale, con l'obiettivo di definire gli attori e le procedure che gli attori e la contrattazione collettiva devono seguire. Come sostenuto da Barnard e Deakin,

la modalità preferita di intervento consiste nel fatto che la legge sostiene e incoraggia processi autonomi di adattamento, in particolare sostenendo meccanismi di rappresen-

---

<sup>24</sup> Gino Giugni, *Diritto Sindacale* (Cacucci 2014).

<sup>25</sup> Gunther Teubner, ‘Substantive and Reflexive Elements in Modern Law’ (1983) 17 *Law and Society Review* 239; Ralf Rogowski e Ton Wilthagen, *Reflexive Labour Law* (Kluwer 1994).

tanza e partecipazione di gruppo, piuttosto che intervenire imponendo specifiche soluzioni distributive. Questo tipo di approccio si manifesta concretamente nella legislazione che cerca, in vari modi, di devolvere i poteri normativi ai processi di autoregolamentazione.<sup>26</sup>

La crisi regolativa dei moderni sistemi giuridici, dovuta al quadro sociale sempre più complesso, espressa dalla pluralizzazione delle fonti normative come reazione alla complessità da parte di sfere sociali autonome, può essere vista come una risorsa o una minaccia per i sistemi stessi. La questione che vorremmo porre è se e come la tradizionale funzione ausiliaria della legislazione sia cambiata nella regolamentazione del lavoro tramite piattaforma digitale. Tale lavoro è espressione di fenomeni più ampi che coinvolgono l'intera società, come la globalizzazione e l'innovazione digitale, i quali mettono in discussione la capacità stessa della legislazione di disciplinare detti fenomeni, o a causa del limitato ambito di applicazione della legislazione nazionale quando si ha a che fare con una dimensione transnazionale, o a causa della rapidità e della natura cangiante dei fenomeni.

Nel descrivere il ruolo della legge nel disciplinare il lavoro tramite piattaforma digitale negli Stati membri dell'UE e in alcuni paesi extraeuropei, dovremmo, innanzitutto, evidenziare la tendenza comune verso uno scarso intervento legislativo in materia. Nel prossimo paragrafo vedremo alcuni esempi legislativi tratti dagli Stati membri dell'UE, ma è importante sottolineare che il limitato attivismo dei legislatori in fondo ha prodotto seri ostacoli per le altre fonti normative, come i contratti collettivi. È ancora possibile sostenere che la legge svolga una funzione ausiliaria rispetto ai contratti collettivi nel disciplinare il lavoro tramite piattaforma digitale? Quali ostacoli alla contrattazione collettiva possono derivare dalla legge?

Quando si analizza in che modo la legge potrebbe ostacolare la contrattazione collettiva nel lavoro tramite piattaforme digitali, uno degli ostacoli più significativi che emerge è rappresentato dalla questione della classificazione dei lavoratori. Le regole in materia di concorrenza potrebbero escludere i lavoratori classificati come autonomi dai diritti di contrattazione collettiva. In un certo numero di Stati membri dell'UE, i contratti collettivi possono essere conclusi solo da sindacati che rappresentano lavoratori subordinati (Danimarca, Austria, Francia, Belgio, Ungheria), mentre in altri Stati membri i contratti collettivi possono essere stipulati anche dai sindacati che rappresentano i lavoratori autonomi economicamente dipendenti (Germania, Paesi Bassi, Italia). In questo caso, a livello nazionale<sup>27</sup> o

---

<sup>26</sup> Catherine Barnard e Simon Deakin, 'Market access and regulatory competition', in Catherine Barnard e Joanne Scott (a cura di), *The Law of the Single Market: Unpacking the Premises* (Hart Publishing 2002) 219-220.

<sup>27</sup> Si veda il caso danese dei contratti collettivi sottoscritti tra la piattaforma Hilfr e la United Federation of Danish Workers (3F) nel 2018, ritenuti dal garante danese per la concorrenza in conflitto con il diritto della concorrenza (2020).

europeo,<sup>28</sup> la tesi per cui i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati che rappresentano i lavoratori autonomi costituiscono una violazione delle regole sulla concorrenza rappresenta invero un ostacolo significativo nella disciplina del lavoro tramite piattaforma digitale attraverso i contratti collettivi. Va tuttavia segnalato che le stesse istituzioni UE hanno imboccato un'altra direzione sulla questione della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, adottando iniziative volte a superare l'ostacolo dell'art. 101, paragrafo 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, che vieta accordi tra imprese restrittivi della concorrenza,<sup>29</sup> al fine di garantire tutele per i lavoratori della *gig economy*.

Un altro modo attraverso il quale la legge può costituire un ostacolo alla contrattazione collettiva nel lavoro tramite piattaforme digitali è l'introduzione di soglie di rappresentatività per la validità dei contratti collettivi. Un esempio è rappresentato dal contratto collettivo sottoscritto il 17 settembre 2020 da Assodelivery (associazione italiana dei datori di lavoro delle piattaforme digitali nel settore *food delivery*) e UGL (sindacato) che disciplina le condizioni di lavoro dei corrieri autonomi. Il Tribunale di Bologna<sup>30</sup> ha ritenuto invalido il contratto collettivo, in quanto sottoscritto da un sindacato non rappresentativo a livello nazionale, come richiesto dalla legge n. 128/2019 che disciplina lo status dei corrieri e i loro diritti lavorativi di base. Misurare la rappresentatività per i lavoratori delle piattaforme digitali potrebbe comportare il rischio, in questo caso, di escludere tali lavoratori dall'ambito di applicazione dei contratti collettivi e dalla rappresentanza collettiva.<sup>31</sup>

#### 4. *Serve una nuova legislazione? I diversi approcci della fonte legislativa al lavoro tramite piattaforma digitale*

Nel disciplinare il lavoro tramite piattaforma digitale, tutti gli ordinamenti giuridici devono affrontare gli stessi dilemmi: da un lato lo strumento legislativo sembra essere incapace di seguire i rapidi cambiamenti della realtà economica, dall'altro i contratti collettivi sembrano soffrire di gravi problemi di rappresentatività della categoria di lavoratori a cui dovrebbero essere applicati. Inizialmente, la giurisprudenza sembrava essere l'unica fonte normativa in grado di rispondere ai bisogni di tutela della forza lavoro delle piattaforme digitali, ga-

---

<sup>28</sup> Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411.

<sup>29</sup> Si veda Commissione 'Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules' (Inception Impact Assessment) Ares(2021)102652.

<sup>30</sup> Tribunale di Bologna, 30 giugno 2021.

<sup>31</sup> Vandaele (n 1).



rantendogli un riconoscimento dei diritti del lavoro e una certa visibilità.<sup>32</sup>

La necessità o meno di una nuova legislazione andrebbe decisa sulla base di un'analisi dei vantaggi e delle insidie della disciplina legislativa. Contestualmente, dovremmo anche chiederci quali siano i poteri normativi residuali in grado di evitare alcune delle insidie di una nuova legislazione sul lavoro tramite piattaforma digitale (in particolare i contratti collettivi e la giurisprudenza). Allo stesso tempo, si dovrebbe decidere quale modello legislativo attuare: una delle alternative sembra essere l'adozione di leggi specifiche per i lavori eseguiti via app o piattaforme digitali, dettagliate e su misura rispetto ai casi da disciplinare. In questa ipotesi, bisogna evidenziare almeno due problemi principali: la necessità di aggiornare frequentemente la legislazione, a causa dei rapidi mutamenti delle questioni disciplinate, e il rischio di un'iper-regolamentazione che potrebbe produrre la colonizzazione della realtà preconizzata da Habermas. D'altra parte, il modello legislativo da attuare dovrebbe essere fondato su principi generali che definiscono i diritti fondamentali del lavoro e della sicurezza sociale da riconoscere ai lavoratori delle piattaforme, lasciando un ruolo normativo residuale ai contratti collettivi.

Ogni modello legislativo fondato su principi generali che definiscono i diritti fondamentali del lavoro e della sicurezza sociale da riconoscere ai lavoratori delle piattaforme dovrebbe innanzitutto affrontare la questione— certamente ancora irrisolta e alquanto nuova, non solo per i giuslavoristi ma anche per i privatisti e i costituzionalisti— della responsabilità giuridica degli agenti digitali.<sup>33</sup> Tale questione è particolarmente importante, anche al fine di ricostruire i soggetti della contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme digitali. L'idea di base consiste innanzitutto nell'ancorare la responsabilità giuridica degli agenti digitali alla capacità decisionale: esiste un nesso necessario tra la capacità di prendere decisioni autonome o semi-autonome e la responsabilità.<sup>34</sup> Gli agenti digitali, come le piattaforme, “non agiscono come unità d'azione per i propri interessi, ma sempre interagendo con persone per il cui perseguimento degli interessi sono utilizzati”,<sup>35</sup> e dal punto di vista economico il loro rapporto con l'impresa che li utilizza può essere configurato come un rapporto di rappresentanza, in cui il rappresentante è dipendente ma autonomo.<sup>36</sup> Ma se arriviamo al quesito fondamentale di chi sia il

---

<sup>32</sup> Valerio De Stefano, “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’” (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 471, 480.

<sup>33</sup> Teubner, “Digital Personhood?” (n 18) 109.

<sup>34</sup> Parlamento europeo, Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica (16 febbraio 2017) P8\_TA(2017)0051.

<sup>35</sup> Teubner, “Digital Personhood?” (n 18) 114.

<sup>36</sup> Michael C. Jensen e William H. Meckling, ‘Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure’ (1976) 3 *Journal of Financial Economics* 305, 306.

datore di lavoro<sup>37</sup> e chi il responsabile delle decisioni prese autonomamente dagli algoritmi della piattaforma, dovremmo almeno ammettere che sono questi soggetti digitali a prendere decisioni che interessano i lavoratori indipendentemente dalla loro classificazione, le quali dovrebbero essere controllate o negoziate dagli agenti collettivi. L'idea principale che vorremmo discutere, pertanto, riguarda l'introduzione, in una nuova legge, almeno di un nuovo principio generale che legittimi gli agenti collettivi digitali a negoziare con gli algoritmi.

Alcuni approcci teorici sembrano preferire l'astensionismo legislativo in materia di lavoro tramite piattaforme digitali, con diverse motivazioni. La prima è che i lavoratori delle piattaforme digitali devono essere considerati in generale alla stregua di tutti i lavoratori atipici.<sup>38</sup> Ciò significa che la disciplina del lavoro esistente può essere applicata a tali lavoratori con un semplice processo di adeguamento. Un altro approccio promuove l'idea che la *gig economy* non sia niente di nuovo, ma solo una moderna forma di taylorismo,<sup>39</sup> mentre altri ritengono che schemi più tradizionali, come il lavoro tramite agenzia, possano essere applicati al lavoro tramite piattaforma digitale.<sup>40</sup> In tutti questi casi, sembra che molti studiosi propongano di rispondere alle questioni sollevate dalle tecnologie digitali con strumenti concettuali tradizionali. Non è richiesta alcuna nuova legislazione e le norme giuridiche esistenti necessitano semplicemente di un processo di adeguamento.

Quanto alla giurisprudenza, sebbene in tutti i sistemi giuridici essa sia intrapolata tra categorie giuridiche spesso inadeguate per le nuove forme di lavoro, l'approccio teorico adottato da alcune Corti supreme è consistito nel classificare i lavoratori delle piattaforme digitali come lavoratori subordinati, al fine di garantire loro le tutele previste dal diritto del lavoro.<sup>41</sup> Motivate dallo stesso obiettivo, altre Corti supreme hanno tentato di superare la ripartizione binaria tra lavoratori autonomi e subordinati affermando che, in una realtà economica in continuo e rapido mutamento, non ha senso chiedersi se queste forme di rapporto lavorativo possano essere classificate come lavoro subordinato o autonomo. In un'ottica preventiva (per evitare gli abusi del lavoro autonomo fittizio) e rimediale (per garantire ai lavoratori economicamente dipendenti una tutela equivalente ai lavoratori subordinati), sarebbe meglio andare oltre queste categorie (in questo caso la Corte

---

<sup>37</sup> Jeremias Adams-Prassl e Martin Risak, 'Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork' (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 604.

<sup>38</sup> De Stefano (n 32) 480.

<sup>39</sup> Phoebe V Moore, *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts* (Routledge 2018) 211.

<sup>40</sup> Michele Faioli, 'La gig economy è un processo di matchmaking nel mercato del lavoro' (2017) 2 *Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale* 111.

<sup>41</sup> Si veda *Cour de Cassation* francese, 4 marzo 2020, n. 374, *Uber*, e *Tribunal Supremo* spagnolo, 25 settembre 2020, n. 805/2020, *Glovo*.

di Cassazione italiana li ha classificati come lavoratori etero-organizzati).<sup>42</sup>

Sembra, tuttavia, che esistano ragioni per adottare una nuova legislazione sul lavoro tramite piattaforma digitale, visto come un fenomeno che necessita di una nuova disciplina.

Un caso interessante è rappresentato dal regio decreto-legge spagnolo 9/2021 (11 maggio 2021) che modifica lo Statuto dei lavoratori al fine di garantire i diritti giuslavoristici alle persone che si occupano di *food delivery* nel quadro del lavoro tramite piattaforma digitale. Qual è la novità? Nel preambolo del regio decreto-legge è riportato: “*La aplicación de estos medios tecnológicos ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales*”. La novità è presente nei “*métodos de cálculo matemáticos o algoritmos*”. È proprio l'introduzione degli algoritmi nel rapporto di lavoro a rappresentare l'innovazione che necessita di nuova disciplina per il legislatore spagnolo. Non va sottovalutato come, in questo caso, la scelta normativa sia giustificata dal bisogno di garantire tutele lavorative ai lavoratori delle piattaforme digitali (in particolare coloro che si occupano di *food delivery*), come il diritto di essere informato sul funzionamento degli algoritmi che assumono decisioni sui lavoratori.

Altri tipi di motivazioni possono essere riscontrate nei (pochi) casi di attivazione da parte dei legislatori nazionali che hanno adottato nuove leggi sul lavoro tramite piattaforme digitali. Una delle più importanti è il bisogno di superare le incertezze della giurisprudenza nell'applicare le categorie giuslavoristiche tradizionali nel contenzioso sulla classificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali. Come superare il famoso quesito del Giudice distrettuale Vince Chhabria, che descrive la difficoltà che una giuria deve affrontare nel decidere se gli autisti del servizio Lyft sono lavoratori subordinati o autonomi (“*handed a square peg and asked to choose between two round holes*”)?<sup>43</sup> Una tecnica consiste nell'introdurre per via legislativa presunzioni legali sullo status dei lavoratori delle piattaforme digitali, così da evitare errori di classificazione degli stessi.<sup>44</sup> È interessante notare che il regio decreto-legge 9/2021 (11 maggio 2021) ha introdotto nel sistema spagnolo una presunzione legale di subordinazione dei lavoratori delle piattaforme digitali nel settore del *food delivery*. Una simile presunzione di subordinazione per i lavoratori delle piattaforme digitali nel settore dei servizi di trasporto è stata introdotta in Portogallo dalla legge n. 45/2018 (art. 10, par. 10, legge n. 45/2018).

Lo stesso tipo di tecnica è stata utilizzata nel California Bill (AB5) approvato dall'Assemblea di Stato della California nel 2019,<sup>45</sup> il quale ha introdotto un rigo-

---

<sup>42</sup> Si veda Corte di Cassazione italiana, 24 gennaio 2020, n. 1163/2020, Foodora, parr. 25-27.

<sup>43</sup> *Cotter v Lyft, Inc* 13-cv-04065-VC (ND Cal, 2015).

<sup>44</sup> Miriam A Cherry, 'Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work' (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 577.

<sup>45</sup> California Assembly Bill AB-5 del 19 settembre 2019 che recepisce *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 4 Cal 5th 903 (2018).

roso test ABC per accertare lo status di lavoratore autonomo. Pur non introducendo una presunzione legale, questa legge tenta di limitare la rilevanza della libera volontà nella classificazione dei lavoratori, con conseguenze significative per i lavoratori delle piattaforme digitali spesso erroneamente classificati come autonomi.

Anche il caso italiano della legge n. 128 del 2 novembre 2019 può essere considerato un tentativo da parte della legislazione di ridurre i rischi di errata classificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali: pur non introducendo una presunzione legale di subordinazione, questa legge riconosce ai lavoratori delle piattaforme digitali del settore *food delivery* le stesse tutele giuslavoristiche dei lavoratori subordinati, a condizione che vengano classificati come lavoratori eteroorganizzati (considerabile come categoria intermedia di lavoratori autonomi, economicamente dipendenti a causa del loro inserimento in un'attività organizzata). La stessa legge n. 128 del 2019 (che modifica il D.Lgs. 81/2015 art. 47 *bis* ss.) riconosce, allo stesso tempo, le tutele giuslavoristiche di base anche per i corrieri effettivamente autonomi. Tra queste possiamo ricordare il diritto a un contratto scritto che preveda il diritto a essere informato dei propri diritti, dei propri interessi e della propria sicurezza; un compenso minimo fissato dai contratti collettivi firmati dai sindacati comparativamente più rappresentativi e dalle associazioni dei datori di lavoro a livello settoriale; il 10% di indennità per il lavoro svolto di notte o durante le festività; il diritto di non discriminazione nell'accesso o nell'esclusione dalla piattaforma digitale; la protezione dei dati personali; la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

In principio, questo tipo di legislazione dovrebbe ridurre il contenzioso sull'erronea classificazione del lavoratore ma, cosa più importante, si muove verso la definizione di un insieme di diritti fondamentali del lavoro anche per i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali e, cosa più rilevante, può fungere da stimolo per la contrattazione collettiva, sia perché delega esplicitamente la funzione normativa ai contratti collettivi per i *riders* autonomi (come nel caso italiano) sia perché, attraverso la presunzione legale di subordinazione, legittima automaticamente la contrattazione collettiva.

La scelta di concedere i diritti fondamentali, in particolare quelli collettivi, anche ai lavoratori autonomi delle piattaforme digitali sembra essere la direzione scelta anche dalla legislazione francese: la *Loi d'orientation des mobilités* del 24 dicembre 2019 ha introdotto nel Codice del Lavoro francese il principio della responsabilità sociale delle piattaforme digitali (art. L.7341-1 – L.7342-11 del Codice del Lavoro) e l'art. 60 della legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 (relativa al lavoro, alla modernizzazione del dialogo sociale e alla garanzia dei percorsi professionali) ha introdotto una distinta categoria di lavoratori autonomi che lavorano per le piattaforme digitali online, concedendo loro il diritto di costituire e di aderire a un sindacato e un obbligo di formazione professionale. Bisognerebbe verificare, a ogni modo, se il diritto di costituire un sindacato e di aderirvi sia suffi-

ciente a garantire il diritto alla contrattazione collettiva o se le regole del diritto della concorrenza saranno, ancora una volta, un ostacolo.

### *5. Il potere normativo residuale dovrebbe essere lasciato alla contrattazione collettiva?*

Gli interventi legislativi piuttosto scarsi ma significativi lasciano aperta la questione di quale fonte dovrebbe colmare le lacune normative in materia di lavoro tramite piattaforme digitali.

Sicuramente, le categorie giuridiche e le controversie in materia di classificazione dei lavoratori sono una delle principali minacce alla sindacalizzazione. Tutti gli ordinamenti giuridici affrontano gli stessi dilemmi regolativi nel disciplinare il lavoro tramite piattaforme digitali: la legge sembra essere uno strumento normativo incapace di seguire i rapidi cambiamenti della realtà e la giurisprudenza è intrappolata tra categorie giuridiche spesso inadeguate per le nuove forme di lavoro. Allo stesso tempo, i contratti collettivi sono fonti sufficientemente flessibili per rispondere alle esigenze normative e sembrano essere lo strumento più promettente “nel tentativo di aumentare i compensi, ridurre la sorveglianza costante, frenare il potere di comando pervasivo, migliorare le condizioni di lavoro”, ma la lista degli ostacoli per i lavoratori delle piattaforme digitali che esercitano i diritti collettivi e la contrattazione collettiva è lunga.<sup>46</sup> Come eliminare i suddetti ostacoli e quale legge o contratto collettivo andrebbe applicato al lavoro tramite piattaforma digitale che ha, nella maggior parte dei casi, una portata transnazionale? La Commissione dà per scontato il carattere transfrontaliero del lavoro tramite le piattaforme digitali e il fatto che le piattaforme siano basate su internet e abbiano, in molti casi, natura transnazionale. Questo è il motivo per cui un intervento legislativo a livello dell’UE viene considerato “il mezzo più appropriato per garantire un’adeguata protezione delle persone che lavorano attraverso le piattaforme ed evitare la frammentazione del mercato unico”.<sup>47</sup> Da questo punto di vista, una delle questioni più importanti da accertare consiste nella ridefinizione dell’ambito di applicazione dei contratti collettivi ai lavoratori delle piattaforme classificati come autonomi. Nonostante il fatto che gli studiosi rivendichino un ampio riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva a qualsiasi lavoratore, indipen-

---

<sup>46</sup> Antonio Aloisi, ‘Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers’ voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy’ (2019) 3 EUI Working Papers, [cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/63264/MWP\\_Aloisi\\_2019\\_03.pdf?sequence=1](https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/63264/MWP_Aloisi_2019_03.pdf?sequence=1), 2.

<sup>47</sup> Commissione, ‘First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work’ (n 16) 26.

dentemente dalla relativa classificazione,<sup>48</sup> in alcuni paesi il diritto alla contrattazione collettiva è ancora concesso esclusivamente ai lavoratori subordinati e, di conseguenza, i contratti collettivi firmati dai sindacati che rappresentano i lavoratori autonomi possono entrare in conflitto con il diritto della concorrenza. La stessa serie di questioni sollevate a livello dell'UE riguardo ai contrasti tra i contratti collettivi dei lavoratori autonomi e il diritto della concorrenza è comune nei sistemi giuridici al di fuori dell'UE.<sup>49</sup>

Il quadro delle fonti legislative e collettive nazionali che regolano il lavoro tramite piattaforme digitali appare finora molto frammentato. Questo è il motivo per cui le istituzioni europee sono preoccupate del fatto che una disciplina nazionale frammentata del lavoro tramite piattaforme digitali potrebbe “avere un effetto frenante sull'occupazione, la competitività e il potenziale innovativo del lavoro tramite piattaforma” e, allo stesso tempo, sempre alla luce degli obiettivi di mercato, lasciare la questione del lavoro tramite piattaforma digitale privo di disciplina a livello dell'UE “può portare alla concorrenza sleale”; inoltre, “un'azione a livello europeo per migliorare le condizioni del lavoro tramite piattaforme può aiutare a creare condizioni più eque tra le piattaforme di lavoro digitali e altre forme di impresa”.<sup>50</sup> Un'iniziativa a livello europeo, volta ad armonizzare le condizioni di lavoro delle piattaforme digitali, ridurrà certamente i rischi di *law shopping* per quanto riguarda le tutele sociali concesse ai lavoratori e il fatto che le parti sociali a livello dell'UE abbiano sottoscritto un accordo quadro sulla digitalizzazione<sup>51</sup> rappresenta un passo importante in quella direzione. Le iniziative europee volte ad armonizzare le condizioni di lavoro delle piattaforme digitali sarebbero importanti ma, come ha ammesso la Commissione, la dimensione di queste piattaforme non è europea e, come suggeriscono alcune ricerche, se guardiamo alla suddivisione del lavoro digitale della *gig economy*, un'alta percentuale di lavoratori delle piattaforme online si trova in paesi extra-UE dove il costo e le condizioni di lavoro sono inferiori rispetto ai paesi dell'UE.<sup>52</sup> Ne consegue che, nel caso delle piattaforme digitali, i rischi di *law shopping* sono ancora molto elevati.

---

<sup>48</sup> Nicola Countouris e Valerio De Stefano, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment* (ETUC 2019).

<sup>49</sup> Si veda il caso australiano in Tess Hardy e Shae McCrystal, ‘Bargaining in a Vacuum? An Examination of the Proposed Class Exemption for Collective Bargaining for Small Businesses’ (2020) 42 *Sydney Law Review* 311.

<sup>50</sup> Commissione, ‘First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work’ (n 16) 26.

<sup>51</sup> EU Social Partners, *Framework Agreement on Digitalisation* (ETUC, Business Europe, CEEP, SME United 2020), [www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](http://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf).

<sup>52</sup> Vili Lehdonvirta, *Where are online workers located? The international division of digital gig work* (Oxford Internet Institute 2017), [www.oii.ox.ac.uk/blog/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/](http://www.oii.ox.ac.uk/blog/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/).

Non solo la legislazione ma anche la giurisprudenza gioca un ruolo importante nel sostenere la contrattazione collettiva come fonte normativa. La funzione ausiliaria della giurisprudenza è riscontrabile nel contenzioso sulla classificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali: qualificare tali lavoratori come lavoratori subordinati amplia certamente l'ambito di applicazione dei contratti collettivi. In realtà, la funzione ausiliaria della giurisprudenza può essere anche più esplicita: la Corte d'Appello di Torino ha affermato nel 2019 che il contratto collettivo applicabile per definire le retribuzioni dei *rider* di Foodora (classificati come lavoratori etero-organizzati) è il contratto collettivo nazionale per la logistica e il trasporto merci.<sup>53</sup> A livello sovranazionale l'atteggiamento delle corti nei confronti dei contratti collettivi per i lavoratori delle piattaforme digitali è molteplice: da un lato, la Corte di giustizia dell'Unione Europea ha dichiarato che, quando i fornitori di servizi sono classificati come veri lavoratori autonomi, i contratti collettivi che le loro organizzazioni di rappresentanti stipulano rientrerebbero nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, con una possibile violazione delle norme sulla concorrenza, salvo che si tratti di lavoratori autonomi fittizi.<sup>54</sup> Dall'altro lato, il Comitato europeo dei diritti sociali, nelle sue conclusioni al reclamo n. 123/2016 *Irish Congress of Trade Unions v. Ireland*, riconosce il diritto alla contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi, ai sensi dell'art. 6 par. 2 e 4 della Carta sociale europea, sulla base della vulnerabilità dei lavoratori autonomi e della necessità di riequilibrare gli squilibri di potere all'interno del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i possibili conflitti con il diritto della concorrenza, il Comitato

non ritiene che permettere ai lavoratori autonomi in questione di contrattare collettivamente e di stipulare contratti collettivi, anche in materia di retribuzione, avrebbe un impatto sulla concorrenza commerciale significativamente diverso dall'impatto su tale concorrenza dei contratti collettivi stipulati esclusivamente in relazione ai lavoratori subordinati.<sup>55</sup>

In alcuni casi, le attività di contrattazione e le azioni collettive sono condotte da quasi sindacati o sindacati indipendenti, come la Independent Workers' Union of Great Britain nel caso Deliveroo nel Regno Unito.<sup>56</sup> In questo caso, la High Court non ha riconosciuto il diritto di contrattazione collettiva ai *rider* di Deliveroo, in quanto non sono stati classificati come lavoratori che hanno accesso al diritto fondamentale alla contrattazione collettiva riconosciuto dall'art. 11 della

---

<sup>53</sup> Corte d'Appello di Torino, 4 febbraio 2019, n. 26/2019, 23.

<sup>54</sup> *FNV Kunsten* (n 28).

<sup>55</sup> Comitato europeo dei diritti sociali, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland* (8 agosto 2016) C 123/2016, Caso n. 1, 100.

<sup>56</sup> *Ibid.*

CEDU. Un tentativo di trovare una via d'uscita sembra il contratto collettivo firmato da un altro sindacato indipendente del Regno Unito, GMB, che ha sottoscritto con Hermes Parcelnet Ltd un contratto collettivo che riconosce ai corrieri il diritto di scegliere uno status speciale di lavoratori autonomi *plus* (riconoscendo loro il diritto alle ferie pagate pro-rata fino a 28 giorni e compensi negoziati individualmente che permettono ai corrieri di guadagnare almeno £ 8,55 all'ora nel corso dell'anno).

In altri casi, i sindacati tradizionali includono gli interessi collettivi dei lavoratori della *gig economy* nella contrattazione collettiva settoriale, come in Italia, dove il contratto collettivo settoriale del trasporto e della logistica (2018/2019), sottoscritto dalle tre principali confederazioni sindacali e dall'associazione settoriale dei datori di lavoro, disciplina il contratto dei lavoratori che consegnano cibo per le tre principali piattaforme di *food delivery*. Lo stesso accade in Spagna, dove il contratto collettivo settoriale di Hosteleria, sottoscritto nel 2019, disciplina le attività dei corrieri che consegnano cibo.

In altri casi ancora, sono le autorità pubbliche a entrare nell'arena della rappresentanza collettiva. In Italia, un quasi sindacato di corrieri (del *food delivery*) ha sottoscritto nel 2018 insieme al sindaco di Bologna la "Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano" che definisce i compensi orari minimi ed equi (paragonabili ai salari fissati dai contratti collettivi settoriali); il recesso con congruo preavviso; l'assicurazione per salute e sicurezza; la libertà di organizzazione sindacale; la protezione della privacy. Questa Carta dovrebbe poi essere incorporata in altri contratti collettivi sottoscritti dal sindacato e dalle piattaforme di *food delivery* nel Comune di Bologna, così da costituire un terreno fertile per la contrattazione collettiva.

Un tentativo di trovare nuove forme di rappresentazione collettiva, coinvolgendo nuovi e vecchi attori collettivi,<sup>57</sup> è sicuramente il *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, firmato nel 2016 da un certo numero di sindacati di diversi Stati membri dell'UE con l'obiettivo di definire i principi fondamentali delle relazioni industriali nel lavoro basato su piattaforme. L'importanza di questo *Paper* non deriva solo dai contenuti, ma anche dalla varietà degli attori coinvolti, tra cui operatori di piattaforme, clienti, politici, lavoratori e organizzazioni di lavoratori. Da questo punto di vista, il *Frankfurt Paper* suggerisce l'importanza di coinvolgere una pluralità di attori al fine di ampliare il ventaglio delle parti interessate che potrebbero disciplinare il lavoro tramite piattaforma digitale. Tuttavia, se seguiamo i suggerimenti di alcuni studiosi, secondo i quali le piattaforme digitali dovrebbero

---

<sup>57</sup> Camere del lavoro austriache (Arbeiterkammer); Federazione sindacale austriaca (ÖGB); Unione danese degli impiegati commerciali e d'ufficio (HK); Unione tedesca dei metalmeccanici (IG Metall); International Brotherhood of Teamsters Local 117; Service Employees International Union; Unionen.



essere considerate come datori di lavoro,<sup>58</sup> dovremmo verificare se gli schemi tradizionali dei livelli di contrattazione collettiva (livello settoriale, multisettoriale o di impresa) possano ancora essere utilizzati. Ogni possibile risposta deve considerare le diverse situazioni reali e le difficoltà di costruire un interesse collettivo e un “*demos*” dietro l’attività di contrattazione collettiva. Spesso, inoltre, le piattaforme digitali operano a livello nazionale. Pertanto, la contrattazione a livello nazionale dovrebbe essere considerata come una possibile opzione per evitare la decentralizzazione della contrattazione collettiva e cercare di ricostruire la solidarietà tra i lavoratori.

Nonostante l’emergere di fonti normative alternative prodotte da diversi soggetti sul lavoro tramite piattaforma digitale, in alcuni casi sotto forma di Carte proclamate da soggetti privati, che possono essere le stesse piattaforme digitali nel quadro della loro responsabilità sociale (si veda nel caso francese dell’art. L. 7342-9 *Code du Travail*), o le istituzioni pubbliche come il Comune di Bologna, sembra che queste non possano essere viste come fonti alternative alla contrattazione collettiva, ma al contrario come fonti normative sussidiarie ai contratti collettivi che aiutano ad espandere il loro ambito di applicazione.

Da questa breve analisi si può concludere che la fonte della contrattazione collettiva, in relazione al lavoro tramite piattaforma digitale, nonostante la varietà di rapporti con la fonte legislativa, necessita ancora della funzione ausiliare della legge. Sembra che la questione più seria in gioco sia un intervento legislativo, prima di tutto a livello europeo, che rimuova i conflitti tra la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e le regole del diritto della concorrenza. Come sottolineato da alcuni studiosi,<sup>59</sup> eliminare la preclusione della contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi, soprattutto in relazione al lavoro tramite piattaforme digitali, implica un cambio di paradigma che potrebbe ricostruire un rapporto “sano” tra le due principali fonti normative (contratto collettivo e legge).

---

<sup>58</sup> Si veda Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer* (Oxford University Press 2015); Prassl e Risak (n 37) 619.

<sup>59</sup> Silvia Rainone e Nicola Countouris, ‘Collective bargaining and self-employed workers. The need for a paradigm shift’ (2021) 11 *ETUI Policy Brief* 4.



## Capitolo Terzo

# LA LUNGA STRADA VERSO LA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA NELL'UE

*Luca Ratti*

### 1. *Introduzione*

La disciplina del lavoro prestato mediante piattaforme digitali costituisce per i legislatori la sfida più impegnativa nell'attuale panorama socioeconomico. Considerate le caratteristiche del lavoro mediante piattaforme digitali, incluso il fatto che tali piattaforme sono spesso situate in paesi diversi da quelli in cui la persona effettua la prestazione di lavoro, i legislatori si sono dimostrati cauti nell'introdurre regole specifiche applicabili esclusivamente ai lavoratori delle piattaforme. I sistemi giuridici nazionali, a seconda di quanto sia diffuso il lavoro su piattaforma e di quanto sia adattabile la disciplina giuslavoristica, hanno per lo più risposto attraverso la giurisprudenza ai bisogni emergenti dei lavoratori delle piattaforme, i quali hanno sempre più manifestato condizioni di lavoro incerte e precarietà.

Le risposte nazionali sono state variamente commentate e sistematizzate in dottrina e hanno spinto il legislatore dell'Unione Europea (UE) a moltiplicare le iniziative di regolamentazione. Dal febbraio 2021, la Commissione europea ha valutato la possibilità di disciplinare il lavoro su piattaforma a livello dell'UE. Con l'intento di rispettare l'autonomia degli Stati membri e i principi di sussidiarietà e proporzionalità (art. 5, Trattato sull'Unione Europea – TUE), nel dicembre 2021 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali.

Il presente capitolo fornisce una panoramica delle iniziative esistenti, comprese quelle di *soft law*, e offre una prima valutazione della recente tabella di marcia della Commissione verso la promulgazione di una direttiva concernente il lavoro mediante piattaforme. Il punto di partenza è la novità del lavoro tramite piattaforma in quanto oggetto di ricerca giuridica, un aspetto da tenere presente nell'interrogarsi su quale sia la risposta normativa più auspicabile (II). Si prosegue con l'analisi degli ultimi sviluppi giudiziari in materia, i quali richiedono un in-

tervento del legislatore, in particolare a livello europeo, per risolvere almeno alcune delle numerose questioni normative sollevate dalla prestazione del lavoro tramite piattaforma in tutti gli Stati membri (III). Viene inoltre rivolta attenzione alle due tornate di consultazioni pubbliche lanciate dalla Commissione, culminate nell'elaborazione di una direttiva relativa al lavoro mediante piattaforme digitali sulla base dell'art. 153 par. 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) (IV). La proposta è il risultato della riluttanza delle parti sociali europee a intraprendere i negoziati sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme (V). La parte finale (VI) del capitolo mira a valutare la proposta di direttiva in relazione alle due principali forme di lavoro tramite piattaforma, vale a dire il *crowdworking* e il lavoro *on demand* tramite app, e supporta la tesi per cui trattare diverse tipologie di lavoro nello stesso modo potrebbe comportare il rischio di un'eccessiva omogeneizzazione del quadro normativo.

## 2. *Le tre età dello studio del lavoro mediante piattaforme digitali: è tempo di varare una disciplina legislativa?*

Approfondendo la breve storia del lavoro mediante piattaforma, si potrebbe restare sorpresi dalla vera novità del fenomeno.

Nel *Cambridge Handbook of The Law of the Sharing Economy*, Aurélien Acquier ricorda che i giganti della *platform economy* nel mondo (inclusi Airbnb, Uber e Lyft) sono stati tutti fondati a partire dal 2008.<sup>1</sup> Non è solo l'emergere della *sharing economy* a essere un fenomeno particolarmente recente, ma lo è anche l'idea alla base dell'espressione "*gig economy*", intesa all'inizio come termine per indicare una vasta gamma di nuove forme di fornitura del lavoro.<sup>2</sup> Da qui, "l'infanzia" del lavoro tramite piattaforma. Di fronte a queste novità, gli economisti organizzativi e i giuslavoristi hanno correttamente definito il capitalismo delle piattaforme come una nuova forma di *put-out*<sup>3</sup> che ha sfidato fin dal principio i limiti coaseani dell'impresa.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Aurélien Acquier, 'Uberization Meets Organizational Theory: Platform Capitalism and the Re-birth of the Putting-Out System' in Nestor M. Davidson, Michèle Finck e John J. Infranca (a cura di), *Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy* (Cambridge University Press, 2019) 13-14.

<sup>2</sup> Valerio De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd-work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'" (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 471.

<sup>3</sup> Matthew Finkin, 'Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective' (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 603.

<sup>4</sup> Julia Tomassetti, 'Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology' (2016) 34 *Hofstra Labor & Employment Law Journal* 1.

A una fase successiva appartiene “l’adolescenza”. Gli studiosi hanno articolato la loro analisi cercando di definire il lavoro mediante piattaforma come oggetto di studio, anche se in modo generale e incompleto. Ciò è avvenuto ricorrendo ad alcuni identificatori, che a loro volta hanno mostrato l’emergere di una vera e propria dicotomia. Una tassonomia comunemente accettata è stata in seguito proposta nel report del 2018 di Eurofound sul *Work on demand*, che distingue chiaramente tra il lavoro *on demand* tramite app, da un lato, e il *crowdworking* dall’altro.<sup>5</sup>

È giunta poi “l’età adulta”. La giurisprudenza dei tribunali del lavoro ha cominciato a sviluppare una serie di argomenti per classificare il lavoro tramite piattaforma in conformità ai principi giuridici esistenti. Caratteristiche comuni iniziano a emergere tra le molte forme di lavoro tramite piattaforma, ad esempio il fatto di essere tutte attività basate su piattaforme, di essere rivolte a una moltitudine indefinita di persone, di promuovere, almeno in linea di principio, la libertà di accettare e rifiutare gli incarichi, ecc. Tuttavia, altre caratteristiche sono rimaste peculiari solo di alcune forme lavorative tramite piattaforma.

Una valutazione complessiva delle relative caratteristiche comuni e distintive, che si riflettono nelle emergenti necessità di tutela, ha chiarito che la giurisprudenza non può innestare nel quadro normativo esistente tutte le varianti del lavoro tramite piattaforma, ciò che deve condurre a una regolamentazione legislativa. Come rivelato da uno studio dello European Trade Union Institute (ETUI) del 2019, seppure gli Stati membri stiano intervenendo per disciplinare aspetti specifici del lavoro tramite piattaforma, per ottenere un’effettiva tutela dei lavoratori è richiesto uno sforzo ben maggiore.<sup>6</sup> Ciò depone a favore di un intervento dell’Unione Europea, tenendo in considerazione l’ampio spettro di competenze che gli articoli 151 e 153 TFUE pongono al centro della politica sociale Europea. Inoltre, la regolamentazione a livello degli Stati membri rischia di essere insufficiente rispetto all’ampiezza del fenomeno stesso. Disciplinare un fenomeno come il lavoro tramite piattaforma, attualmente al suo stadio adulto, significa per l’UE abbracciare quanti più possibili aspetti della materia, garantendo al contempo una risposta efficace in termini normativi.

### 3. Le risposte parziali delle iniziative UE

Le iniziative giuridiche esistenti messe in atto dalle istituzioni dell’UE negli ultimi anni hanno contribuito a stabilire alcuni principi applicabili alla prestazione

---

<sup>5</sup> Eurofound, *Work on Demand: Recurrence, Effects and Challenges* (Publications Office of the European Union 2018).

<sup>6</sup> Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse e Philippe Pochet, *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective* (ETUI 2019).

di lavoro tramite le piattaforme online. Le questioni giuridiche considerate in casi ben noti come *Uber Spain*,<sup>7</sup> *Uber France*<sup>8</sup> e *Yodel Delivery*<sup>9</sup> sono state parzialmente dipanate e hanno continuato ad articolarsi parallelamente a una serie di atti normativi dell'UE.

L'attenzione delle istituzioni dell'Unione alle problematiche giuridiche derivanti dalle piattaforme online nel mercato interno è emersa nel 2015 con la Comunicazione relativa alla Strategia per il mercato unico digitale.<sup>10</sup> Tale Comunicazione mirava a garantire il rispetto della trasparenza, la protezione dei dati degli utenti, la circolazione tra le piattaforme e il contrasto ai contenuti illeciti.

La Strategia per il mercato unico digitale ha prodotto due documenti interconnessi: la Comunicazione relativa alle piattaforme online e il mercato unico digitale: opportunità e sfide per l'Europa<sup>11</sup> e la Comunicazione relativa a un'agenda europea per l'economia collaborativa.<sup>12</sup> Quest'ultimo documento esortava gli Stati membri a “valutare l'adeguatezza delle proprie norme del lavoro nazionali tenendo conto delle diverse esigenze dei lavoratori subordinati e autonomi nel mondo digitale e del carattere innovativo dei modelli imprenditoriali collaborativi”, nonché a “fornire orientamenti sull'applicabilità delle norme del lavoro nazionali alla luce dei modelli di lavoro nell'economia collaborativa.”<sup>13</sup> La reazione del Parlamento europeo ha richiesto un ulteriore intervento della Commissione per risolvere le molte incertezze nella disciplina del lavoro prestato tramite piattaforme online.<sup>14</sup>

La questione è stata sollevata durante la formulazione dei 20 principi guida che costituiscono il Pilastro europeo dei diritti sociali. Nella sua versione finale, il Pilastro conteneva alcuni principi rilevanti che esplicitamente o implicitamente affrontano la disciplina del lavoro tramite piattaforma.

Il principio 4 sul “sostegno attivo all'occupazione” si applica a “ogni persona” e prevede che ogni persona ha “diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma”.

Il principio 5 su una “occupazione flessibile e sicura” stabilisce che “sono

---

<sup>7</sup> Causa C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* [2017] ECLI:EU:C:2017:981.

<sup>8</sup> Causa C-320/16 *Uber France* [2018] ECLI:EU:C:2018:221.

<sup>9</sup> Causa C-692/19 *B v Yodel Delivery Network Ltd* [2020] ECLI:EU:C:2020:288.

<sup>10</sup> Commissione europea, ‘A Digital Single Market Strategy for Europe’ (Communication) COM(2015) 192 final.

<sup>11</sup> Commissione, ‘Online Platforms and the Digital Single Market Opportunities and Challenges for Europe’ (Communication) COM (2016) 0288 final.

<sup>12</sup> Commissione, ‘A European Agenda for Collaborative Economy’ (Communication) COM (2016) 0356 final.

<sup>13</sup> *Ibid*, 13.

<sup>14</sup> European Parliament, ‘European Agenda for the Collaborative Economy. European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy’ (15 giugno 2017) P8\_TA(2017)0271.

promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità” (lettera c) e che “vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l’abuso dei contratti atipici” (lettera d).

Il principio 12 sulla “protezione sociale” si riferisce non solo ai lavoratori subordinati, ma si estende ai lavoratori autonomi, “indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro”.

Come sottolineato nel successivo documento di lavoro dei servizi della Commissione che monitora l’attuazione del Pilastro,<sup>15</sup> il suo obiettivo è di

sostenere un rinnovato processo di convergenza verso migliori condizioni di lavoro e di vita in tutta Europa. Si tratta di garantire nuovi e più efficaci diritti ai cittadini, di affrontare le sfide sociali emergenti e il mondo del lavoro che cambia alla luce, in particolare, delle tipologie di lavoro derivanti dalle nuove tecnologie e dalla rivoluzione digitale.<sup>16</sup>

La capacità del Pilastro di stabilire efficacemente principi immediatamente applicabili che informino la politica sociale dell’UE può essere messa in discussione sul piano tecnico-giuridico.<sup>17</sup> Tuttavia, l’impatto del Pilastro è andato ben oltre le aspettative e ha coperto sia atti giuridici già in vigore sia nuove proposte legislative, mostrando la generale intenzione di modellare tutte le iniziative legate alla politica sociale nel segno del Pilastro.<sup>18</sup>

Il 2019 ha visto la promulgazione di due importanti atti legislativi, i quali non si incentrano direttamente sulle specificità del lavoro tramite piattaforme, ma contengono proposizioni comunque utili a garantire alcuni diritti ai lavoratori delle piattaforme.

Il primo atto è la direttiva 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili,<sup>19</sup> che ha abrogato la “direttiva Cenerentola” (91/533), con lo scopo di promuovere un’occupazione trasparente e stabile che garantisca l’adattabilità al mercato del lavoro. Pur confermando sostanzialmente l’ambito di applicazione materiale della direttiva precedente (si veda in particolare l’art. 4), la direttiva 2019/1152 espande il proprio ambito per coprire “tutti i lavoratori nell’Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo

---

<sup>15</sup> Commissione, ‘Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights’ (Communication) COM (2018) 130 final.

<sup>16</sup> Ibid, 2.

<sup>17</sup> Frank Hendrickx, ‘European Labour Law and the Millennium Shift: From Post to Pillar’ in Frank Hendrickx e Valerio De Stefano (a cura di), *Game Changers in Labour Law: Shaping the Future of Work* (Wolters Kluwer 2018).

<sup>18</sup> Sacha Garben, ‘The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance’ (2019) 21 *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 101, 106.

<sup>19</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea [2019] OJ L186.

conto della giurisprudenza della Corte di giustizia” (articolo 2). Come correttamente osservato in dottrina, questa definizione riflette le “tensioni tra il perseguimento europeista della proposta della Commissione e la volontà nazionale degli Stati membri, rappresentata nel Consiglio, di mantenere il controllo sui propri sistemi di diritto del lavoro”.<sup>20</sup> Un’interpretazione restrittiva può comportare l’esclusione dei lavoratori delle piattaforme dall’ambito di applicazione della direttiva, quantomeno considerando lo stato attuale della legislazione nazionale e della giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea (CGUE). Mentre la formulazione originale dell’ambito di applicazione soggettivo della direttiva includeva espressamente i lavoratori delle piattaforme,<sup>21</sup> la versione finale può compromettere le sue stesse ambizioni.<sup>22</sup>

Come sostenuto altrove, la definizione di lavoratore di cui all’art. 1, paragrafo 2, della direttiva 2019/1152 può includere coloro che lavorano in base a forme contrattuali fittizie, la cui autonomia è meramente apparente (considerando 8).<sup>23</sup> Inoltre, il ricorso costante da parte della CGUE al principio dell’*effet utile* può risultare in una più ampia applicazione della direttiva 2019/1152 che tiene conto del concetto in evoluzione di “lavoratore” ai sensi del diritto dell’UE.<sup>24</sup> Resta il fatto che sia i considerando sia le disposizioni nel corpo della direttiva (articolo 11 della direttiva 2019/1152, Misure complementari per i contratti a chiamata) puntano a includere il lavoro occasionale, con la richiesta agli Stati membri di

adotta[re] una o più delle seguenti misure per prevenire pratiche abusive: (a) limitazioni dell’uso e della durata dei contratti a chiamata o di analoghi contratti di lavoro; (b) una presunzione confutabile dell’esistenza di un contratto di lavoro con un ammontare minimo di ore retribuite sulla base della media delle ore lavorate in un determinato periodo; (c) altre misure equivalenti che garantiscano un’efficace prevenzione delle pratiche abusive.

---

<sup>20</sup> José María Miranda Boto, ‘Much Ado about Anything? The New Directive (EU) 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union’ in Franz Marhold et al. (a cura di), *Arbeits- und Sozialrecht für Europa. Festschrift für Maximilian Fuchs* (Nomos 2020) 157.

<sup>21</sup> Commissione, ‘Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the Document Proposal for a Directive the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union’ (Staff Working Document) SWD (2017) 478 final.

<sup>22</sup> Bartłomiej Bednarowicz, ‘Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union’ (2019) 48 *Industrial Law Journal* 604, 613.

<sup>23</sup> Luca Ratti, ‘Crowdwork and Work On-Demand in the European Legal Framework: Promises and Expectations’ in Maria Teresa Carinci and Filip Dorssemont (a cura di), *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation?* (Intersentia 2021) 203.

<sup>24</sup> Si veda Commissione, *Report Expert Group: Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union* (Publications Office of the European Union 2021).



La seconda iniziativa legislativa della Commissione Juncker consiste nella Raccomandazione del Consiglio (2019/C 387/01) dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi. Fondata sulla premessa che anche le persone che lavorano con uno status diverso da quello di un tipico lavoratore subordinato meritano adeguate protezioni sociali,<sup>25</sup> la Commissione aveva previsto di emanare una direttiva sulla base degli articoli 153, paragrafo 1, lettera c), 151 e 352 TFUE. I relativi principi guida avrebbero dovuto consistere in: a) garantire diritti di protezione sociale simili per lavori simili; b) legare i diritti di protezione sociale alle persone e renderli trasferibili; c) rendere trasparenti i diritti di protezione sociale e le relative informazioni; e d) semplificare gli adempimenti amministrativi.<sup>26</sup> Il processo è invece culminato in uno strumento di *soft law*, una Raccomandazione, unico risultato ottenibile dopo la serrata opposizione ricevuta dal Consiglio europeo.

Le previsioni della Raccomandazione si traducono ora in definizioni piuttosto generiche (ad es., l'articolo 7, lettera (a), sul "tipo di rapporto di lavoro") e fanno costante riferimento alla legislazione nazionale (ad es., l'articolo 8 che fa riferimento all'applicazione volontaria al lavoratore autonomo), che alla fine rischia di lasciare nella "trappola" della precarietà i rapporti di lavoro più vulnerabili (soprattutto quelli svolti attraverso piattaforme online).<sup>27</sup>

Considerando quanto sopra, è facile concludere come, fino a poco tempo fa, la regolamentazione del lavoro tramite piattaforma sia rimasta altamente controversa e insoddisfacente. La necessità di rispettare i principi di sussidiarietà e di proporzionalità (articolo 5 TUE) ha infine contribuito a indebolire la posizione della Commissione europea nei confronti degli Stati membri. Inoltre, lo stato della giurisprudenza nazionale ed europea in materia lasciava irrisolte svariate questioni cruciali, *in primis* la questione della qualificazione giuridica delle diverse forme di lavoro tramite piattaforma, spesso dipendente dalle concrete circostanze del singolo caso.<sup>28</sup>

La mancanza di consenso politico in merito a un chiaro intervento legislativo ha ulteriormente rafforzato la capacità delle piattaforme di avvantaggiarsi dell'in-

---

<sup>25</sup> Ciò era inizialmente al centro dell'iniziativa della Commissione. Si veda Commissione, *Access to Social Protection for All Forms of Employment: Assessing the Options For a Possible EU Initiative* (Publications Office of the European Union 2018).

<sup>26</sup> Commissione, 'Consultation Document of 26.4.2017. First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights' COM (2017) 2610 final.

<sup>27</sup> Ane Aranguiz e Bartłomiej Bednarowicz, 'Adapt or Perish: Recent Developments on Social Protection in the EU under a Gig Deal of Pressure' (2018) 9 *European Labour Law Journal* 329, 345.

<sup>28</sup> Valerio De Stefano et al., "Platform Work and the Employment Relationship" (2021) ILO Working Paper.

certezza giuridica e di evitare spesso di essere soggette alle regole di tutela dei lavoratori.

#### 4. *Una valutazione preliminare dell'attuale tabella di marcia della Commissione europea verso la disciplina del lavoro mediante piattaforma*

L'approccio frammentario adottato dalle istituzioni legislative dell'UE degli ultimi anni è infine mutato con l'entrata in carica della Commissione von der Leyen. Inizialmente attraverso dichiarazioni politiche e, più concretamente, con una specifica azione legislativa nei suoi primi mesi di mandato, l'attuale Commissione ha chiaramente manifestato la propria intenzione di legiferare nel campo del lavoro mediante piattaforma.

##### *A. Prima fase della consultazione*

A febbraio 2021 la Commissione ha lanciato una prima fase di consultazione con le parti sociali dell'UE su una possibile azione che affronti le sfide relative alle condizioni del lavoro tramite piattaforme.<sup>29</sup>

La consultazione ha seguito la procedura prevista dall'articolo 154 del TFUE, in cui si chiede alle parti sociali di esprimere un parere sull'opportunità di un'azione legislativa in materia. Nella prima fase sono stati discussi diversi temi importanti, tra cui lo status occupazionale dei lavoratori tramite piattaforme, le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale. Di particolare rilevanza nel contesto del progetto COGENS, il documento di consultazione della prima fase ha affrontato espressamente i temi dell'accesso alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva e la dimensione transfrontaliera del lavoro mediante piattaforme. Riguardo alla rappresentanza collettiva, il documento subordina l'accesso alla contrattazione collettiva allo status di lavoratore subordinato delle persone che lavorano tramite piattaforma, trascurando al contempo la questione dell'interazione con il diritto della concorrenza dell'UE, interessata da una consultazione ad hoc con le parti sociali.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Commissione, 'First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work' (Consultation Document) C(2021) 1127 final.

<sup>30</sup> Commissione, 'Collective Bargaining Agreements for Self-Employed – Scope of Application of EU Competition Rules', [www.ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules\\_en](http://www.ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules_en).

In particolare, lo scopo del documento consiste nel

consultare le parti sociali sugli aspetti della contrattazione collettiva nel lavoro tramite piattaforma che vanno oltre la dimensione del diritto della concorrenza. Tenendo debitamente conto dell'autonomia delle parti sociali e in linea con le prassi nazionali, tali aspetti potrebbero ad esempio favorire la copertura del lavoro tramite piattaforma delle parti sociali, facilitare i contatti tra le persone che lavorano attraverso le piattaforme e promuovere il dialogo sociale, anche per rispondere ai nuovi sviluppi tecnologici e all'impatto che questi possono avere sul mondo del lavoro.<sup>31</sup>

Uno dei settori menzionati espressamente dal documento stesso riguarda la gestione algoritmica e il modo in cui i contratti collettivi possono disciplinarla. Partendo dagli esempi dei contratti collettivi che includono già alcune prerogative gestionali nell'elenco di questioni da negoziare con i rappresentanti dei datori di lavoro, il diritto dell'UE dovrebbe dare più spazio alla contrattazione collettiva. Ciò può avvenire in forma di promozione e riconoscimento di soluzioni concordate collettivamente per accogliere le novità introdotte dall'uso massiccio di tecnologie nella gestione dei lavoratori delle piattaforme, inclusa la protezione dei dati e la gestione dell'IA.<sup>32</sup>

Riguardo alla dimensione transfrontaliera del lavoro tramite piattaforma, il documento di consultazione della prima fase è meno chiaro. Esso menziona semplicemente il fatto che la natura globale delle piattaforme online che operano da intermediarie del lavoro “pone potenzialmente delle sfide all'applicazione del diritto dell'UE concernente la libera circolazione (di lavoratori e servizi), la giurisdizione e il diritto applicabile (regolamenti Bruxelles Ia e Roma I) e il coordinamento della sicurezza sociale”.<sup>33</sup> In particolare, per quanto riguarda la sicurezza sociale, la difficile gestione delle prestazioni di sicurezza sociale potrebbe avere un impatto sulla sostenibilità dei bilanci pubblici nazionali.<sup>34</sup> Pertanto, la sfida principale resta stabilire il paese in cui i contributi devono essere versati.

Il documento di consultazione della prima fase ha ricevuto attenzione mediatica, politica, accademica e soprattutto delle parti sociali a livello europeo. BusinessEurope ha avvertito la Commissione del rischio di adottare un sistema uniforme di regole per disciplinare le molte forme del lavoro tramite piattaforma. Ha sostenuto inoltre che gli Stati membri sono nella posizione migliore per regolamentare

---

<sup>31</sup> Si veda (n 130) 20.

<sup>32</sup> Valerio De Stefano, “‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection” (2019) 41 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 15.

<sup>33</sup> Si veda (n 130) 16-17.

<sup>34</sup> Qui il documento di consultazione cita il rapporto preparato per la Commissione europea da Grega Strban (coordinatore), Dolores Carrascosa Bermejo, Paul Schoukens, Ivana Vukorep, *Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelation, challenges and prospects* (2020) (Luxembourg, Publications Office of the European Union).

il lavoro mediante piattaforma e che gli strumenti giuridici dell'UE esistenti richiedono un'attuazione e un'applicazione efficaci.<sup>35</sup> Al contrario, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha risposto positivamente alla prima consultazione. Pur riconoscendo che andrebbe mantenuta una distinzione di base tra piattaforme di lavoro in loco e piattaforme di lavoro online, ha anche insistito sul fatto che la distinzione

non può implicare che i lavoratori che operano in qualche tipo di società-piattaforma continuino a vedersi negati i propri diritti lavorativi e sociali. Può solo aiutare a identificare ulteriori sfide e questioni che devono essere affrontate al di là del livello minimo dei diritti.

La CES si è anche espressa a favore dell'introduzione di una presunzione contabile dello status occupazionale e dell'inversione dell'onere della prova nei confronti del datore di lavoro nei casi in cui viene determinato il rapporto lavorativo.<sup>36</sup> Tuttavia, il messaggio principale emerso dalla prima fase di consultazione è stato che nessuna delle due parti era disposta ad avviare negoziati ai sensi dell'art. 155 TFUE.

## B. Seconda fase della consultazione

Nel giugno 2021 la Commissione ha lanciato una seconda consultazione, per interpellare ulteriormente le parti sociali dell'UE sulla direzione di un possibile intervento legislativo nel settore.<sup>37</sup>

L'analisi del secondo documento approfondisce le tre componenti principali: (a) sfide insite nella legislazione, (b) lacune normative esistenti e (c) proposte di policy.

a) Alcune sfide normative sono presentate nel documento come fondamentali per articolare le regole dell'UE sul lavoro tramite piattaforma.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> BusinessEurope, 'Consultation Response to the First phase social partner consultation on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work' (2021), [www.besbusiness.eu/sites/buseur/files/media/position\\_papers/social/2021-04-06\\_platform\\_work\\_-\\_final\\_response\\_1st-phase\\_consultation\\_.pdf](http://www.besbusiness.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-04-06_platform_work_-_final_response_1st-phase_consultation_.pdf).

<sup>36</sup> CES, 'ETUC Reply to the First Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work' (1 aprile 2021), [www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0](http://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0).

<sup>37</sup> Commissione, 'Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work' (Consultation Document) C(2021) 4230 final.

<sup>38</sup> *Ibid.*, 5-13.

La prima è la mancanza di chiarezza sullo status dei lavoratori delle piattaforme. La Commissione fornisce dimostrazione dell'elevato rischio di errori di qualificazione, basandosi principalmente sulla giurisprudenza degli Stati membri dell'UE. Il punto di partenza di qualsiasi discussione, tuttavia, è che la qualificazione come lavoratore autonomo è altamente insoddisfacente e inasprisce il contenzioso nel settore.<sup>39</sup>

La seconda sfida è rappresentata dalla gestione algoritmica. Il documento di consultazione sottolinea come le numerose fasi di un rapporto di lavoro siano oggi permeate da algoritmi, dall'assunzione allo scioglimento del rapporto di lavoro, passando per la sorveglianza e la supervisione. Questa richiesta di maggiore trasparenza e accessibilità delle informazioni è di fondamentale importanza, dal momento che la mancanza di informazioni può compromettere il funzionamento stesso del dialogo sociale e della rappresentanza collettiva.<sup>40</sup>

La terza sfida evidenziata nel documento di consultazione riguarda la natura transfrontaliera tipica del lavoro tramite piattaforma. Questo nodo sembra il più difficile da risolvere. Da un lato, implica la necessità di una chiara classificazione dello status dei lavoratori delle piattaforme, funzionale anche agli aspetti contributivi e di sicurezza sociale e, dall'altro, riflette l'impossibilità pratica di cristallizzare la prestazione del lavoro online come se fosse svolta in un dato luogo di lavoro.

b) Per quanto riguarda le lacune normative,<sup>41</sup> la Commissione afferma correttamente che i lavoratori sono già coperti da un certo numero di atti giuridici. Tuttavia, solo alcuni di essi includono nel loro ambito di applicazione soggettivo i lavoratori autonomi (ad es., le direttive antidiscriminazione). Come dimostrato dall'analisi di cui sopra (*supra*, sezione III), le norme dell'Unione già in vigore (incluse quelle di *soft law*, come la Raccomandazione sulla protezione sociale per tutte le forme di lavoro) non sono in grado di soddisfare i bisogni emergenti dei lavoratori delle piattaforme e necessitano di un costante adattamento.

c) La sezione più promettente del documento di consultazione della seconda fase consiste nelle proposte di policy avanzate dalla Commissione,<sup>42</sup> intese a stimolare la discussione delle parti sociali.

Una prima proposta concreta consiste nell'affrontare il tema dell'errata qualificazione del rapporto. Ciò può avvenire introducendo una presunzione relativa di subordinazione tra il prestatore di lavoro e la piattaforma, invertendo l'onere della

---

<sup>39</sup> Andrew Stewart e Shae McCrystal, 'Labour Regulation and the Great Divide: Does the Gig Economy Require a New Category of Worker?' (2019) 32 *Australian Journal of Labour Law* 4.

<sup>40</sup> Valerio De Stefano e Simon Taes, 'Algorithmic Management and Collective Bargaining' (2021) 10 *Foresight Brief* [www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf).

<sup>41</sup> Si veda documento di consultazione della Commissione, "Second-Phase Consultation" (n 37) 13-15.

<sup>42</sup> *Ibid*, 19-25.

prova (*rectius*, consentendo alla parte attrice di fornire prove *prima facie* riguardanti il proprio status) o introducendo una procedura amministrativa che possa attestare l'esatta qualificazione del rapporto.

Una seconda proposta mira ad affrontare le principali questioni derivanti dall'uso massiccio della gestione algoritmica. Sono incluse il miglioramento delle informazioni, la garanzia di una "vigilanza umana tempestiva e giustificata" sulle prestazioni, la garanzia di "adeguati canali di ricorso", il rafforzamento del coinvolgimento delle parti sociali nei loro diritti di informazione e consultazione, la promozione della portabilità dei rating e l'esclusione dello scioglimento automatico del rapporto di lavoro o di pratiche equivalenti tramite algoritmi.

Una terza proposta è volta ad affrontare la natura transfrontaliera del lavoro tramite piattaforma e suggerisce di considerare l'idea di "un registro delle piattaforme o doveri di trasparenza per le piattaforme", così come di identificare le persone che lavorano attraverso le piattaforme al fine di garantire la portabilità dei loro diritti di sicurezza sociale.

Infine, il documento di consultazione riconosce l'importanza degli attori collettivi nel garantire il rispetto delle regole e sostiene la rappresentanza collettiva delle persone che lavorano tramite le piattaforme. Ciò può includere anche la rimozione degli ostacoli alla contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme derivanti dal diritto della concorrenza dell'UE.<sup>43</sup>

A settembre 2021 le chance della conclusione di un accordo sul lavoro tramite piattaforma sembravano molto improbabili. La CES ha emesso un parere motivato in risposta alla seconda fase della consultazione, in cui vengono trasmessi alcuni chiari messaggi.<sup>44</sup> In primo luogo, la CES non considera i lavoratori delle piattaforme come appartenenti a uno status speciale e rifiuta, pertanto, l'idea di introdurre una terza categoria fra subordinazione e autonomia. In secondo luogo, nonostante le piattaforme possano assumere forme diverse, "non c'è nulla di strutturalmente nuovo nel 'lavoro mediante piattaforme' (nelle sue molteplici manifestazioni) che impedisca ai principi generali del diritto del lavoro e, nei casi pertinenti, ai contratti collettivi esistenti di regolare questo fenomeno sociale."<sup>45</sup> In terzo luogo, la CES chiede l'introduzione di una presunzione relativa di subordinazio-

---

<sup>43</sup> Sul punto si veda estensivamente Ioannis Lianos, Nicola Countouris e Valerio De Stefano, 'Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market' 10 *European Labour Law Journal* (2019) 291. Si veda anche BusinessEurope, 'EC public consultation on collective bargaining agreements for self-employed – scope of application EU competition rules' (20 maggio 2021) [www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/position\\_papers/social/2021-05-21\\_self-employed\\_collective\\_bargaining\\_-\\_reply\\_to\\_consultation.pdf](http://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-05-21_self-employed_collective_bargaining_-_reply_to_consultation.pdf).

<sup>44</sup> CES, 'ETUC reply to the Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work' (10 settembre 2021) [www.etuc.org/en/document/etuc-reply-second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible](http://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible).

<sup>45</sup> *Ibid.*

ne, insieme a un'inversione dell'onere della prova, nonché la tutela dei nuovi diritti dei lavoratori delle piattaforme relativi alla gestione algoritmica e alla sicurezza sul lavoro. Infine, la CES sottolinea quanto sia importante che l'UE "incoraggi gli Stati membri e le parti sociali a stimolare il dialogo sociale concernente il lavoro tramite piattaforme e a sostenere lo sviluppo di capacità in questo contesto", il quale rappresenta "un ulteriore argomento a sostegno della responsabilità delle società-piattaforma in quanto datori di lavoro". Solo riconoscendo le piattaforme come datori di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori avrebbero il diritto e l'efficacia di intraprendere azioni collettive, compresa la negoziazione di contratti collettivi.<sup>46</sup>

Una risoluzione adottata dal Parlamento europeo ha evidenziato il momento politico propizio per agire nel campo del lavoro tramite piattaforma, sottolineando l'importanza di garantire a coloro che lavorano per le piattaforme digitali il medesimo livello di protezione sociale dei lavoratori standard paragonabili.<sup>47</sup>

### *C. La proposta di direttiva relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme*

Infine, il 9 dicembre 2021 la Commissione ha presentato la proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.<sup>48</sup>

Secondo la relazione della Commissione,<sup>49</sup> la proposta di direttiva si basa su tre obiettivi principali: (1) garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano, o possano ottenere, la corretta qualificazione giuridica del proprio status lavorativo alla luce del loro effettivo rapporto con la piattaforma di lavoro digitale e abbiano accesso ai diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale; (2) garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali; e (3) accrescere la trasparenza, la tracciabilità e la consapevolezza degli sviluppi nel lavoro mediante piattaforme digitali e migliorare l'applicazione delle norme pertinenti per tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali, comprese quelle che operano a livello transfrontaliero.

Come menzionato nella valutazione d'impatto della direttiva, "a seguito delle

---

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Parlamento europeo, 'Risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme – Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale (2019/2186(INI))' (16 settembre 2021) P9\_TA(2021)0385.

<sup>48</sup> COM(2021) 762 final.

<sup>49</sup> Relazione alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme (COM(2021) 762 final).

azioni volte ad affrontare il rischio di classificazione errata, si prevede che da 1,72 a 4,1 milioni di persone saranno riqualificati come lavoratori subordinati (circa 2,35 milioni in loco e 1,75 milioni online, considerando le stime più elevate)<sup>50</sup>. I considerando della direttiva sottolineano l'importanza delle piattaforme di lavoro digitali “nell’abbinare la domanda di servizi all’offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti”<sup>51</sup>.

L’articolo 1 paragrafo 1 definisce una “piattaforma di lavoro digitale” come qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti:

- a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un’applicazione mobile;
- b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;
- c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l’organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo.

Un aspetto innovativo della direttiva concerne il suo ambito di applicazione soggettivo, che include non solo “i lavoratori delle piattaforme digitali” che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, ma anche le “persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”, intendendo così un insieme più ampio di soggetti, compresi i veri lavoratori autonomi. Mentre la distinzione è determinata dai criteri e dalle procedure stabilite negli articoli 3, 4 e 5 della direttiva, una base sostanziale di diritti è riconosciuta a tutti i soggetti che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Di questo articolato testo – composto da 54 considerando e 24 articoli – ci concentreremo qui sulla capacità della direttiva di affrontare la complessità del lavoro tramite piattaforme. Considerandone le forme principali, vale a dire il *crowdworking* (online) e il lavoro *on demand* tramite app (in loco), meritano attenzione tre aspetti principali.

Il primo è che l’articolo 4 paragrafo 1 introduce una presunzione legale per le ipotesi in cui una piattaforma di lavoro digitale “controlla, ai sensi del paragrafo 2, l’esecuzione del lavoro”. Il controllo dell’esecuzione del lavoro è inteso come:

- a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;
- b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali,

---

<sup>50</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (SWD(2021) 396).

<sup>51</sup> *Ibid*, considerando 18.



di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;

c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;

d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

Quando sono presenti almeno due dei criteri elencati, si presume che il rapporto tra la piattaforma di lavoro digitale e il soggetto sia un rapporto di lavoro subordinato. Tale presunzione non è assoluta, dal momento che l'articolo 5 dà diritto alle parti di confutarla nei procedimenti giudiziari o amministrativi e attribuisce l'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali (art. 5, par. 2).

La presunzione si basa sulle esperienze esistenti a livello nazionale e riflette la necessità di introdurre una maggiore certezza giuridica, che faciliterebbe anche l'applicazione da parte delle autorità giudiziarie e amministrative.<sup>52</sup> Favorendo la qualificazione dei lavoratori delle piattaforme come lavoratori subordinati, la presunzione legale dà ulteriore sostegno ai sindacati nelle loro attività di rappresentanza e contrattazione collettiva, sottraendo i relativi contratti collettivi alle regole del diritto della concorrenza.

L'approccio adottato dalla proposta di direttiva riflette un'idea di presunzione legale come processo burocratico gestito dalle autorità incaricate di qualificare i rapporti di lavoro. L'elenco dei criteri fornito dall'articolo 4, paragrafo 2, si discosta dalle presunzioni esistenti basate su concetti giuridici generali (come lo svolgimento di un'attività "per conto e nell'ambito dell'organizzazione e della gestione di un altro soggetto": articolo 8 comma 1 dell'*Estatuto de los Trabajadores* spagnolo)<sup>53</sup> o sulla mancata reiterazione di certe situazioni (come la presunzione dello status di lavoratore autonomo di cui all'articolo L. 8222-1 del *Code du Travail* francese),<sup>54</sup> o sul mero trascorrere del tempo (come la presunzione del diritto olandese ai sensi dell'articolo 7:610a del Codice Civile).<sup>55</sup> Come sostenuto da

---

<sup>52</sup> Miriam Kullmann, "'Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption" (2021) *European Labour Law Journal*.

<sup>53</sup> Manuel Carlos Palomenque López e Manuel Alvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo* (Editorial Universitaria Ramón Areces 2021) 549.

<sup>54</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard e Emmanuel Dockès, *Droit du travail* (Dalloz 2022) 277.

<sup>55</sup> Guus Heerma van Voss, "The Concept of 'Employee': The Position in the Netherlands" in Bernd Waas e Guus Heerma van Voss (a cura di), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee* (Hart Publishing 2017) 499, 500.

Kullmann,<sup>56</sup> resta da vedere quanto rigoroso sarà il controllo della CGUE sui limiti delle libertà del mercato interno dell'UE derivanti dalla presunzione legale concernente il lavoro mediante piattaforme digitali, considerati i criteri stabiliti nel caso *Commission v France*.<sup>57</sup>

Un secondo nucleo di disposizioni che innova indiscutibilmente il panorama giuridico dell'UE riguarda il capo III concernente la gestione algoritmica. Di particolare interesse sono: l'articolo 6, il quale introduce obblighi di informazione che includono come destinatari i lavoratori delle piattaforme, i loro rappresentanti e le autorità del lavoro; l'articolo 7, che obbliga le piattaforme a monitorare regolarmente gli effetti dei sistemi decisionali automatizzati sulla sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme; e l'articolo 8, che richiede alle piattaforme di fornire una spiegazione e, se necessario, una revisione tempestiva di qualsiasi decisione che incida sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, senza pregiudizio alle tutele esistenti contro i licenziamenti (art. 8, par. 4).

Un terzo aspetto importante, in cui la proposta di direttiva è tuttavia meno incisiva nel formulare un insieme coerente di regole, riguarda le disposizioni sulla contrattazione collettiva e la rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori delle piattaforme. La questione emerge in più punti del testo della direttiva (ad es., negli art. 6, par. 4, art. 9, parr. 1 e 3, art. 12 parr. 1 e 3) e più direttamente nell'art. 14, il quale garantisce ai "rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" aventi un "legittimo interesse" il diritto di "avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva".

I suddetti aspetti della proposta di direttiva permettono di osservare che l'obiettivo di qualificare come lavoratori subordinati tutti coloro che svolgono un lavoro mediante piattaforme risulta più facilmente raggiungibile nel lavoro *on demand* tramite app. Sembra meno evidente laddove le attività lavorative sono svolte interamente online e il controllo della piattaforma di lavoro digitale è meno invasivo – almeno in teoria – della libertà dei soggetti di organizzare autonomamente il proprio lavoro. Allo stesso modo, molti dei diritti riconosciuti ai rappresentanti delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforma possono risultare meno efficaci quando si tratta di compiti di *crowdworking*. Più aderente al modello di *crowdworking* è il chiaro intento della direttiva di disciplinare la gestione algoritmica, compresa la supervisione delle decisioni significative, che può applicarsi indifferentemente alle prestazioni lavorative online e in loco.

---

<sup>56</sup> Si veda (n 52).

<sup>57</sup> Causa C-255/04 *Commission v France* [2006] ECLI:EU:C:2006:401.

#### *D. Gli orientamenti della Commissione in materia di contrattazione collettiva riguardante le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi*

In concomitanza con la proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, la Commissione europea ha avviato una procedura di consultazione su un progetto di comunicazione contenente “Orientamenti sull’applicazione del diritto della concorrenza dell’Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali”.<sup>58</sup>

Anche se tali orientamenti non sono destinati a diventare parte integrante della direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali, serviranno sicuramente come un utile integrazione alle sue disposizioni.

Quel che qui interessa (discusso in maggior dettaglio da Brameshuber nel capitolo 14 del presente volume) è che gli orientamenti della consultazione si applicano a qualsiasi forma di negoziazione collettiva riguardante i lavoratori autonomi individuali, in materie quali “retribuzione, orario e modalità di lavoro, vacanze, ferie”, ecc.<sup>59</sup> La strategia di regolamentazione espressa dagli orientamenti implica la loro natura vincolante solo nei confronti della Commissione europea, nel suo ruolo di garante della conformità con l’articolo 101 del TFUE. Ogni volta che i lavoratori autonomi individuali sono considerati “in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, si dovrebbe concludere che i loro accordi collettivi esulino dall’ambito di applicazione dell’articolo 101 TFUE indipendentemente dal fatto che tali lavoratori soddisfino i criteri per essere considerati falsi autonomi”.<sup>60</sup>

La proposta della Commissione è di ritenere in una “situazione paragonabile” tre tipi di soggetti: (a) i lavoratori autonomi individuali in situazione di dipendenza economica, da intendersi come coloro per i quali il 50% del reddito da lavoro totale annuo provenga da un’unica controparte;<sup>61</sup> (b) i lavoratori autonomi individuali che lavorano “fianco a fianco” con i lavoratori subordinati, anche se non si qualificano come lavoratori subordinati ai sensi delle norme nazionali applicabili; e (c) i lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite le piattaforme di lavoro digitali.

Quest’ultima categoria, in particolare, dimostra l’importanza di far rientrare nell’esclusione dall’articolo 101 del TFUE anche le persone che lavorano tramite

---

<sup>58</sup> Intendendosi per “lavoratori autonomi individuali” coloro che prestano lavoro autonomo senza il supporto di alcun collaboratore. Commissione, Approvazione del contenuto del progetto di Comunicazione della Commissione “Orientamenti sull’applicazione del diritto della concorrenza dell’Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali” (2021), [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6620](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620).

<sup>59</sup> Ibid, par. 16.

<sup>60</sup> Ibid, par. 21.

<sup>61</sup> Ibid, par. 25.

piattaforme digitali, come definite dalla direttiva in esame. Indipendentemente dalla qualificazione come “lavoratori delle piattaforme”, tali soggetti possono comunque trarre beneficio da condizioni di lavoro definite da contratti collettivi senza alcuna interferenza da parte della stessa Commissione UE.

### 5. *L'autoregolamentazione collettiva del lavoro mediante piattaforme: la reazione delle parti sociali europee*

Gli storici del diritto del lavoro ci hanno insegnato che le principali conquiste nelle prime fasi della seconda rivoluzione industriale sono state intrinsecamente conseguenti alla (re)azione collettiva volta a chiedere più tutele e a ottenere il riconoscimento di diritti fondamentali del lavoro.

Nel (tortuoso) viaggio abilmente descritto da Antoine Jacobs<sup>62</sup> che ha portato l'autoregolamentazione collettiva del lavoro dalla “repressione” alla “tolleranza” e infine al “riconoscimento”, un ruolo cruciale è stato assunto dalla combinazione tra azioni concrete delle parti sociali e ambiziose riforme giuridiche.<sup>63</sup> Le riforme sono state rese possibili dall'introduzione di strumenti giuridici volti a sostenere e alimentare il sistema di autoregolamentazione collettiva del lavoro. Di particolare importanza è stata la protezione costituzionale – come ad esempio quella prevista nella Costituzione di Weimar – e la creazione di istituzioni e strumenti giuridici per rendere possibile e applicabile l'autoregolamentazione collettiva.<sup>64</sup>

Attualmente nel campo del lavoro tramite piattaforme le parti sociali, a livello nazionale e persino locale, stanno prendendo l'iniziativa, immaginando forme di collaborazione alternative o persino organizzando azioni industriali e sottoscrivendo contratti collettivi.<sup>65</sup> Ciò avviene in un vuoto normativo, con il risultato di attribuire alle parti sociali stesse e alla magistratura responsabilità eccessive. In mancanza di regole specifiche per rispondere adeguatamente alle esigenze dei la-

---

<sup>62</sup> Antoine Jacobs, ‘Collective Self-Regulation’ in Bob Hepple (a cura di), *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study Of Nine Countries Up To 1945* (Hart Publishing 1986) 196.

<sup>63</sup> Jacobs (ibid, 232) ha incluso nella “repressione” la persecuzione dei sindacati e in particolare dell'azione industriale, verificatasi in quasi tutti i sistemi giuridici dal tardo medioevo fino alla fine del XIX secolo. Per “tolleranza” si intende l'affermarsi di una certa libertà di stipulare contratti collettivi e persino di manifestare e scioperare, in uno scenario di astensione nel settore da parte dei poteri statali, risultando così in un'immunità piuttosto che in un sostegno da parte dello Stato. Infine, il “riconoscimento” è determinato dalle azioni positive delle pubbliche autorità e/o tra le parti sociali.

<sup>64</sup> Antoine Jacobs, ‘Collective Labour Relations’ in Bob Hepple e Bruno Veneziani (a cura di), *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004* (Hart Publishing 2009) 203.

<sup>65</sup> Si veda Judith Brockmann al capitolo 7 di questo volume.

voratori delle piattaforme, i tribunali del lavoro a tutti i livelli hanno adattato le regole esistenti.<sup>66</sup> I risultati del vaglio giudiziario sono tutt'altro che coerenti e indicano come il legislatore debba prendere in considerazione le questioni più urgenti, alcune delle quali sono già state considerate dall'iniziativa della Commissione europea.

Al contrario, tra le parti sociali a livello dell'UE si rileva un approccio ben diverso. Nonostante l'invito della Commissione europea alle due fasi del processo di consultazione, le parti sociali non hanno mostrato di volere proseguire nella negoziazione di uno strumento legislativo che garantisca i diritti dei lavoratori delle piattaforme.

Da un lato, le associazioni datoriali europee ribadiscono che qualsiasi regolamentazione pregiudicherebbe la competitività. Pertanto, uno sviluppo spontaneo del dialogo sociale a livello nazionale sarebbe sufficiente.<sup>67</sup> Dall'altro, i sindacati europei hanno chiarito che, pur essendo "sempre pronti a dialogare con i datori di lavoro su come migliorare le condizioni di lavoro", i soli strumenti volontari (ad es., codici di condotta, carte o etichette già introdotte in alcuni Stati membri) ritardano semplicemente l'azione legislativa e non possono dunque essere perseguiti. La CES, ad esempio, insiste sul fatto che una direttiva europea sia l'unico modo per ottenere in un termine ragionevole le protezioni di cui i lavoratori delle piattaforme necessitano.<sup>68</sup>

Nel valutare questa esitazione andrebbe prestata attenzione alla (sempre più) controversa concezione dell'autonomia collettiva nel quadro giuridico dell'UE. Il recente caso *EPSU*<sup>69</sup> mostra chiaramente che, anche quando si trova un accordo tra le parti sociali a livello europeo, la Commissione conserva un ampio margine di discrezione per eseguire non solo controlli formali (come la rappresentatività dei firmatari nel caso *UEAPME*),<sup>70</sup> ma anche per decidere se la sostanza dell'accordo sia in linea con gli obiettivi e le priorità dell'Unione. Secondo la CGUE

l'articolo 155, paragrafo 2, TFUE conferisce a tale istituzione una competenza specifica che, pur potendo essere esercitata soltanto a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, si avvicina, una volta che tale richiesta sia stata presentata, al potere di iniziativa generale previsto dall'articolo 17, paragrafo 2, TUE per l'adozione degli atti legislativi, in quanto l'esistenza di una proposta della Commissione è una condizione preliminare all'adozione di una decisione da parte del Consiglio a titolo della disposizione di cui sopra. Tale competenza si iscrive nell'ambito del ruolo che è assegnato alla Commissione dall'articolo 17, paragrafo 1, TUE, il quale consiste nel presente

---

<sup>66</sup> Si veda ampiamente Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom e Yolanda Maneiro Vázquez nel capitolo 5 di questo volume.

<sup>67</sup> BusinessEurope, Consultation Response to the First phase social partner consultation (n 35).

<sup>68</sup> "ETUC reply to the Second phase consultation" (n 44).

<sup>69</sup> Causa C-928/19 *EPSU v Commission* [2021] ECLI:EU:C:2021:656.

<sup>70</sup> Causa T-135/96 *UEAPME v Council* [1998] ECLI:EU:T:1998:128.

contesto nel valutare, alla luce dell'interesse generale dell'Unione, l'opportunità di presentare una proposta al Consiglio sulla base di un accordo concluso tra parti sociali ai fini della sua attuazione a livello dell'Unione.<sup>71</sup>

Un altro aspetto da considerare è il rigido approccio adottato dalle Autorità garanti della concorrenza, a livello europeo e nazionale, nei confronti di alcuni contratti collettivi. Uno dei più innovativi, il contratto collettivo danese Hilfr-3F, stipulato nell'aprile 2018, stabiliva una serie di diritti per i lavoratori che offrono servizi di pulizia tramite piattaforma, riguardanti il loro status, le tariffe orarie, le ferie, e alcuni diritti pensionistici.<sup>72</sup> Poco dopo la sua conclusione, l'Autorità garante della concorrenza danese ha preso di mira l'accordo, chiedendo la rimozione delle disposizioni concernenti le tariffe orarie, considerate "prezzi minimi" in contrasto con la concorrenza interna tra imprese. Questo passaggio ha fatto sì che la piattaforma rimuovesse i sistemi di remunerazione dall'accordo.<sup>73</sup> La vicenda ha preoccupato i sindacati, che l'hanno intesa come una "grave battuta d'arresto nella diffusione della contrattazione collettiva nei confronti delle società-piattaforma".<sup>74</sup>

## 6. *Conclusion: sectari rivulos?*

Rimane un punto conclusivo non affrontato dall'iniziativa legislativa della Commissione, in parte sottovalutato anche in dottrina: occorre distinguere le piattaforme online (e dunque le forme di lavoro prestato tramite le stesse) a seconda della natura del lavoro prestato? Di conseguenza, le norme sul lavoro *on demand* vanno distinte da quelle sul *crowdworking* e su altre modalità di lavoro online?

Ho sostenuto altrove che esistono differenze fondamentali da considerare nel disciplinare la materia.<sup>75</sup> Studi comparatistici hanno rimarcato l'inconciliabile differenza (almeno) tra le due forme principali di lavoro tramite piattaforma,<sup>76</sup> men-

---

<sup>71</sup> EPSU (n 69) par. 47.

<sup>72</sup> Anna Ilsøe, 'The Hilfr Agreement – Negotiating the Platform Economy in Denmark' (2020) FAOS Research Paper 176.

<sup>73</sup> Autorità danese per la concorrenza e i consumatori, 'Commitment Decision on the Use of a Minimum Hourly Fee' (26 agosto 2020), [www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/](http://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/).

<sup>74</sup> "ETUC reply to the First phase consultation" (n 36).

<sup>75</sup> Luca Ratti, 'Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-step Approach to Expanding Agency Work Provisions?' (2017) 38 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 477.

<sup>76</sup> Harald Hauben, Marta Kahancová e Anna Manoudi, *European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies: Thematic Review 2021 on Platform Work* (Publications Office of the European Union 2021) 6; Harald Hauben, Karolien Lenaerts e Willem

tre considerazioni di tipo economico possono aggiungere altri elementi di complessità, come le distinzioni fondate sul livello di competenze richiesto per svolgere le mansioni attraverso la piattaforma online.<sup>77</sup>

Secondo gli stessi documenti di consultazione che accompagnano l'iniziativa della Commissione, per "piattaforma di lavoro in loco" si intende una piattaforma di lavoro digitale che opera esclusivamente o principalmente come intermediaria di servizi prestati nel mondo fisico, ad es. *ride hailing*, *food delivery*, lavori domestici (pulizia, riparazioni idrauliche, assistenza...), mentre la "piattaforma di lavoro online" indica una piattaforma di lavoro digitale che opera esclusivamente o principalmente come intermediaria di servizi prestati online, ad es. *AI training*, *image tagging*, progetti di design, traduzione ed editing, sviluppo software.<sup>78</sup>

È comprensibile la posizione assunta dai sindacati europei, secondo cui qualsiasi normativa sul lavoro tramite piattaforma dovrebbe includere tutte le sue forme, dal momento che la tesi dell'eterogeneità non concorda con le richieste dei sindacati.<sup>79</sup> Occorre tuttavia considerare i rischi legati a una sottovalutazione delle persistenti differenze tra i vari tipi di lavoro tramite piattaforma.

Valutando lo stato del contenzioso nel settore, si nota come la grande maggioranza delle controversie decise in relazione ai lavoratori delle piattaforme riguardi in realtà i lavoratori *on demand*, principalmente *riders* e autisti.<sup>80</sup> Ben pochi casi riguardano i *crowdworker*,<sup>81</sup> circostanza che può derivare dalla loro incapacità di accedere alla giustizia, probabilmente causata dal carattere transfrontaliero e dall'ubicazione all'estero della maggior parte delle piattaforme di *crowdworking* e/o dalla micro-natura delle mansioni in *crowdworking* che generano entrate inferiori e di conseguenza controversie meno remunerative.

Le caratteristiche principali del lavoro svolto dai *crowdworker*, da un lato, e

---

Waeyaert, "The Platform Economy and Precarious Work; Publication for The Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies" (2020), [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf); Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole e Enrique Fernández Macias, *New Evidence on Plat-Form Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (Publications Office of the European Union 2020).

<sup>77</sup> Zachary Kilhoffer et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers* (Publications Office of the European Union 2019), [www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf](http://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf).

<sup>78</sup> Ibid.

<sup>79</sup> "ETUC Reply to the Second phase consultation" (n 44).

<sup>80</sup> Christina Hiebl, 'Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions' (in via di pubblicazione).

<sup>81</sup> Per un caso interessante in cui il lavoratore ha svolto sia mansioni in loco che online, si veda la sentenza della Corte Suprema tedesca: BAG 1.12.2020, 9 AZR 102/20, ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0, [www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psm1?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600061600&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint](http://www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psm1?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600061600&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint).

dai lavoratori *on demand*, dall'altro, riguardano aspetti diversi, come la natura virtuale o non virtuale del lavoro, l'esecuzione globale o locale dello stesso, i diversi sistemi di aggiudicazione, la tariffa basata su offerte o predefinita, la complessità dei compiti e il controllo sulla prestazione, la natura generale o specializzata delle piattaforme online stesse.

La storia del diritto del lavoro e delle relazioni industriali può fungere da base per un'ulteriore riflessione su questa dicotomia. Mentre le primissime “tracce di diritto del lavoro possono essere riscontrate qualche tempo dopo l'inizio del processo di industrializzazione”, i mutamenti normativi furono stimolati dall'attivismo delle organizzazioni dei lavoratori nel corso del XIX secolo.<sup>82</sup> All'epoca, per “lavoratori” si intendeva soprattutto lavoratori manuali. L'importanza attribuita al lavoro manuale ben prima dell'emergere di una nuova classe di lavoratori ha fatto sì che i contratti collettivi e la legislazione sociale iniziassero a occuparsi di tutelare la salute e la sicurezza e di stabilire degli standard minimi, come le tariffe di remunerazione minime e gli orari massimi di lavoro.<sup>83</sup> Solo in seguito è emerso il bisogno di disciplinare specificatamente i lavoratori subordinati, giungendo così alla distinzione tra operai e impiegati, distinzione infine abbandonata in alcuni paesi europei.<sup>84</sup> Anche se sempre più sfumati, i confini tra le due categorie di lavoratori si riflettono ancora in alcuni atti legislativi (ad es., in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e nei contratti collettivi.

Sarebbe del tutto artificioso trasporre semplicemente questa distinzione nel campo del lavoro tramite piattaforma. Inoltre, ci si potrebbe attenere all'adagio latino *melius est petere fontes quam sectari rivulos* e resistere alla tentazione di dissezionare eccessivamente la realtà, a fini di chiarezza e coerenza di qualsiasi intervento giuridico in materia.

Tuttavia, alcuni elementi di riflessione possono portare a concludere che, nel valutare l'attuale proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma, la dicotomia tra il lavoro *on demand* tramite app (in loco) e il *crowdwork* (online) dovrebbe essere attentamente considerata. Le disposizioni della direttiva, infatti, lasciano irrisolti alcune questioni derivanti dal carattere ubiquo del *crowdworking*, compresa la sua tipica natura transfrontaliera.

In primo luogo, sullo status dei lavoratori delle piattaforme, la proposta della Commissione europea introduce una presunzione relativa di subordinazione (capo II) e procedure interne intese ad aumentare le informazioni e la trasparenza (capo III). I criteri elencati per guidare gli ispettorati del lavoro e l'opera dei giudici nel

---

<sup>82</sup> Bob Hepple, ‘Introduction’ in Bob Hepple (a cura di), *The Making of Labour Law in Europe* (Hart Publishing, 1986), 14, 22.

<sup>83</sup> Jacques Le Goff, *Du silence à la parole: Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours* (PUR 2019) 117.

<sup>84</sup> In alcuni paesi lo “statut unique” è stato introdotto molto di recente (nel 2009 in Lussemburgo; nel 2014 in Belgio), mentre in altri paesi era già stato ottenuto nel XX secolo (ad es., in Italia).



qualificare il lavoro svolto attraverso le piattaforme sono difficilmente riferibili ai *crowdworker*. Ad esempio, tra tali criteri (art. 4), le piattaforme di *crowdworking* in genere non richiedono un “obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l’aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l’esecuzione del lavoro” (lettera (b)), né prevedono un’effettiva limitazione “anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l’orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti” (lettera (d)), né una “effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi” (lettera (e)). Considerato il funzionamento della presunzione introdotta dall’articolo 4, sembra che la maggior parte dei *crowdworker* avrà difficoltà a vedere il proprio status assimilato a un rapporto di lavoro, non potendo così godere dei diritti riconosciuti ai lavoratori dalla legislazione dell’UE e nazionale.

C’è un secondo aspetto che merita attenzione. La natura transfrontaliera delle attività di lavoro online non è espressamente affrontata dalla proposta di direttiva. La prassi comune alla maggior parte delle piattaforme di *crowdworking* di includere nei propri “termini di servizio” clausole specifiche sulla scelta della legge applicabile e della giurisdizione potrebbe essere facilmente superata dall’applicazione dell’art. 8 del regolamento Roma I. Il suo effettivo funzionamento, tuttavia, dipende interamente dalla capacità di identificare il luogo in cui il lavoro viene “abitualmente svolto”. Dal punto di vista del lavoratore della piattaforma, stabilire il luogo abituale di lavoro è ancora controverso.<sup>85</sup> Considerando che spesso il lavoro tramite piattaforma (in particolare il *crowdworking*) rappresenta una mera fonte di reddito secondaria e comporta un tempo di lavoro inferiore rispetto all’occupazione principale del lavoratore,<sup>86</sup> identificare il luogo abituale di lavoro risulta praticamente impossibile. Eppure, anche dal punto di vista di una piattaforma online, l’idea di applicare a ciascun *crowdworker* un distinto insieme di norme, non a seconda del tipo di lavoro prestato ma in base a fattori esogeni come il luogo di residenza del lavoratore, rende chiaro che qualsiasi soluzione universale incontrerebbe problemi di implementazione.

In questo contesto, sono state avanzate possibili strategie per superare l’extra-territorialità del *crowdworking*. Una proposta sostiene di replicare le normative esistenti per tipologie specifiche di lavoro svolte in contesti mobili, come il trasporto su strada o marittimo. Questo approccio settoriale avrebbe il vantaggio di

---

<sup>85</sup> La giurisprudenza della CGUE dimostra che alcuni lavoratori altamente mobili pongono seri problemi alla sua identificazione. Si veda Eva van Ooij, ‘Highly mobile workers challenging Regulation 883/2004: Pushing borders or opening Pandora’s box?’ (2020) 27 *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 573, 581-583.

<sup>86</sup> Si veda *European Centre of Expertise* (n 1774).

essere supportato non solo da leggi e trattati internazionali, ma anche da una serie di principi specifici forniti dalla Convenzione del lavoro marittimo dell'OIL del 2006.<sup>87</sup> Un'altra proposta fa riferimento all'attuale Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) per sostenere l'uso di una serie di indicatori che possono comportare l'applicazione del diritto dell'UE.<sup>88</sup> Se nel contesto del GDPR tali indicatori fanno riferimento all'offerta in più lingue, all'offerta di pagamento in euro, all'utilizzo di nomi di dominio degli Stati membri o all'offerta di testimonial locali, nel contesto del lavoro tramite piattaforma possiamo pensare a criteri in grado di rivelare la natura comunitaria del lavoro prestato (ad es., il fatto che il destinatario finale sia trovi in uno Stato membro dell'UE) per far sì che si applichi la normativa europea.

Le questioni relative alla natura globale del *crowdworking* non permettono evidentemente risposte nette. In ogni caso, resta controverso il fatto che la proposta di direttiva si basi su un paradigma di "rider" o "autista" che svolge la propria attività tramite una "piattaforma di lavoro digitale" come definita dall'articolo 2, paragrafo 1. Le stesse regole e procedure stabilite per le "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" (art. 2, par. 1, punto 3) coprono perfettamente il lavoro eseguito "in un determinato luogo" (art. 2, par. 1, lett. c) ma si adattano meno al lavoro svolto "online". La posizione dei *crowdworker* nei confronti delle piattaforme digitali rimane pertanto parzialmente non affrontata dalla proposta di direttiva, la quale rischia di ignorare una vasta porzione di soggetti, mancando così l'obiettivo dichiarato di riqualificare 1,5 milioni di lavoratori online.

Sottovalutare le molteplici differenze tra le forme di lavoro tramite piattaforma, come la proposta di direttiva sembra fare, rischia non solo di non cogliere la possibilità di adattare le norme europee, ma anche di ignorare le forme embrionali di rappresentanza e contrattazione collettiva già esistenti nei settori del lavoro *on demand* tramite app (in loco) e del *crowdworking* (online).

---

<sup>87</sup> Miriam A Cherry, 'Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work' (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 577, 584, 596; Miriam A Cherry e Winifred R Poster, 'Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices', in F Xavier Olleros e Majlinda Zhegu (a cura di), *Research Handbook on Digital Transformations* (Edward Elgar Publishing 2016) 307.

<sup>88</sup> Miriam A. Cherry, 'A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law' (2019) 44 *Tulane Law Review* 48, 50.

Capitolo Quarto

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER I LAVORATORI  
DELLE PIATTAFORME E CARTA SOCIALE EUROPEA

*Barbara Kresal \**

1. *Introduzione*

Il presente capitolo mira a far luce sulla questione della contrattazione collettiva nella *gig economy* dalla prospettiva della Carta sociale europea. Pertanto, la domanda iniziale è: quale contributo può dare la Carta sociale europea alla discussione? La risposta è: la prospettiva dei diritti umani. Il diritto alla contrattazione collettiva è un diritto umano, sancito dall'articolo 6 della Carta sociale europea.

Per garantire l'effettivo esercizio del diritto alla negoziazione collettiva, le Parti si impegnano [...] a promuovere, qualora ciò sia necessario ed utile, le procedure di negoziazione volontaria tra i datori di lavoro e le organizzazioni di datori di lavoro da un lato e le organizzazioni di lavoratori d'altro lato, per disciplinare con convenzioni collettive le condizioni di lavoro (art. 6 par. 2 della Carta).

Vale la pena notare come il paragrafo 1 dell'articolo 6 della Carta sia dedicato alla promozione delle consultazioni paritetiche, il paragrafo 3 alle procedure di conciliazione e di arbitrato volontario per la soluzione delle vertenze di lavoro e come, ben più importante, il paragrafo 4 garantisca espressamente il diritto a intraprendere azioni collettive, compreso il diritto di sciopero. Oltre all'articolo 6 sul diritto alla contrattazione collettiva, va menzionato l'articolo 5 della Carta che garantisce i diritti sindacali.

Il diritto alla contrattazione collettiva, insieme al diritto di sciopero, entrambi sanciti dall'articolo 6 della Carta, e il diritto di organizzazione sindacale sancito

---

\* Le opinioni espresse in questo capitolo sono dell'autrice e non rappresentano la posizione ufficiale del Comitato europeo dei diritti sociali o del Consiglio d'Europa.

dall'articolo 5 rappresentano questioni strettamente interconnesse, diritti collettivi del lavoro fondamentali e inseparabili. Non può esserci contrattazione collettiva efficace senza il diritto di sciopero o di intraprendere azioni collettive in senso più ampio. D'altra parte, il diritto alla contrattazione collettiva è un elemento essenziale e inestricabilmente legato al diritto di organizzazione sindacale. Allo stesso tempo, la contrattazione collettiva rappresenta la premessa essenziale per la realizzazione di altri diritti fondamentali del lavoro garantiti dalla Carta, in particolare il diritto a eque condizioni di lavoro (art. 2), alla sicurezza e all'igiene sul lavoro (art. 3), a un'equa retribuzione (art. 4) e così via, per non menzionarli tutti espressamente.<sup>1</sup> I diritti collettivi del lavoro, vale a dire il diritto di organizzazione sindacale, di contrattazione collettiva, insieme al diritto di sciopero e di azione collettiva, operano da correttivo allo squilibrio di potere tra datori di lavoro e lavoratori, tra capitale e lavoro, e consentono la realizzazione di tutti gli altri diritti del lavoro, dando così sostegno all'attuazione nella pratica del concetto di lavoro dignitoso. Senza la rappresentanza collettiva, le attività sindacali, la contrattazione collettiva e il diritto di sciopero, i lavoratori sarebbero meri individui in posizione di debolezza, in competizione l'uno con l'altro per lavori/prestazioni su richiesta, offrendo il proprio lavoro a condizioni in cui l'equa remunerazione e il concetto generale di lavoro dignitoso sono seriamente minacciati o addirittura resi impossibili. Ciò è altrettanto o ancora più vero per i lavoratori delle piattaforme.

Esistono altri trattati internazionali rilevanti, universali e regionali, che garantiscono il diritto alla contrattazione collettiva in quanto diritto umano, diritto fondamentale o diritto fondamentale del lavoro. Ha rilievo al riguardo l'articolo 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, nonché le convenzioni dell'OIL, in particolare numero 87, 98,<sup>2</sup> 151 e 154. La contrattazione collettiva è anche protetta dall'articolo 11 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo che garantisce la libertà di riunione e di associazione.<sup>3</sup> Infine, l'articolo 28 della Carta

---

<sup>1</sup> In questo senso, si veda, ad esempio, Comitato europeo dei diritti sociali, *Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v Sweden* (3 luglio 2013) C 85/2012, Decisione sull'ammissibilità e sul merito, par. 109: "Da un punto di vista generale, il Comitato ritiene che l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva e all'azione collettiva, garantiti dall'articolo 6, paragrafi 2 e 4 della Carta, rappresentano una condizione essenziale per la realizzazione degli altri diritti fondamentali garantiti dalla Carta ...".

<sup>2</sup> Due delle otto convenzioni fondamentali dell'OIL che coprono materie considerate principi e diritti fondamentali sul lavoro, tra cui la libertà di organizzazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di negoziazione collettiva (Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, adottata dalla Conferenza internazionale del Lavoro nella sua 86a sessione, 18 giugno 1998).

<sup>3</sup> Anche se non espressamente menzionato dall'articolo 11 della CEDU, il diritto alla contrattazione collettiva è coperto da questa disposizione che deriva chiaramente dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, a partire dalla storica sentenza del caso *Demir and Baykara v Turkey* ricorso n. 34503/97 (CEDU, 12 novembre 2008). Per maggiori informazioni sullo sviluppo storico e l'interpretazione dinamica dell'articolo 11 rispetto ai diritti sindacali, alla contrattazione

dei diritti fondamentali dell'Unione Europea riconosce il diritto alla negoziazione e alle azioni collettive.<sup>4</sup> In questo settore esistono molti materiali internazionali e sovranazionali rilevanti: questo capitolo si concentrerà sulla Carta sociale europea.

## 2. La Carta sociale europea

La Carta sociale europea è l'atto più completo del Consiglio d'Europa sui diritti umani economici e sociali: diritti essenziali e indispensabili nella vita quotidiana delle persone, per ciascuno nel corso della propria vita, diritti che danno sostanza al concetto di dignità umana. È spesso definita come la controparte della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e come la Costituzione sociale d'Europa.<sup>5</sup> Nella versione riveduta del 1996, la Carta garantisce 31 diritti umani economici e sociali, noti anche come diritti sociali fondamentali.<sup>6</sup>

---

collettiva e al diritto di sciopero si veda, ad esempio, Antoine Jacobs, 'Article 11: The Right to Bargain Collectively' in Filip Dorssemont, Klaus Lörcher e Isabelle Schömann (a cura di), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (Hart Publishing 2013); Filip Dorssemont, 'The Right to Take Collective Action under Article 11 ECHR' in Filip Dorssemont, Klaus Lörcher e Isabelle Schömann (a cura di), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (Hart Publishing 2013); Keith D. Ewing e John Hendy, 'The Dramatic Implications of Demir and Baykara' (2010) 39 *Industrial Law Journal* 2.

<sup>4</sup> L'articolo 28 della CDFUE recita: "I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno [...] il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi [...] e di ricorrere [...] ad azioni collettive [...] compreso lo sciopero". Per un'analisi dettagliata si veda, ad esempio, Filip Dorssemont e Marco Rocca, 'Article 28 – Right of Collective Bargaining and Action' in Filip Dorssemont et al. (a cura di), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation* (Hart Publishing 2019); Bernard Ryan, 'The Charter and Collective Labour Law' in Tamara K. Hervey e Jeff Kenner (a cura di), *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights – A Legal Perspective* (Hart Publishing 2003), in particolare 81-84.

<sup>5</sup> Si veda, ad esempio, Oliver De Schutter, *The European Social Charter: A Social Constitution for Europe/La Charte sociale européenne: une constitution sociale pour l'Europe* (Bruylant 2010); Niklas Bruun, Klaus Lörcher e Isabelle Schöman (a cura di), *The European Social Charter and the Employment Relation* (Hart Publishing 2017); Gráinne De Búrca e Bruno De Witte, *Social Rights in Europe* (Oxford University Press 2005); D.J. Harris, 'A Fresh Impetus for the European Social Charter' (1992) 41 *The International and Comparative Law Review* 659; Karin Lukas, *The Revised European Social Charter – An Article by Article Commentary* (Edward Elgar 2021) e molti altri.

<sup>6</sup> La Carta sociale europea è stata adottata a Torino nel 1961, il Protocollo addizionale del 1988 ha aggiunto quattro diritti, il Protocollo di emendamento del 1991 (Protocollo di Torino) ha notevolmente migliorato il sistema dei rapporti periodici e il Protocollo addizionale del 1995 ha introdotto la procedura dei reclami collettivi. Nel 1996 la Carta sociale europea riveduta è stata adottata e aggiornata con ulteriori diritti e dovrebbe gradualmente sostituire la Carta originale del 1961. A oggi, 36 paesi sono vincolati dalla Carta riveduta (Spagna e Germania l'hanno ratificata nel 2021), mentre 7 paesi sono ancora vincolati dalla Carta del 1961 (Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Islanda, Lussemburgo, Polonia e Regno Unito). Pertanto, la Carta sociale europea, nella sua versione originale o riveduta, è vincolante per 43 Stati membri del Consiglio d'Europa su 47 (solo Mona-

La Carta sociale europea è uno strumento vivo che risponde ai problemi attuali delle società (europee) garantendo i diritti umani nei settori più importanti della vita quotidiana delle persone: i diritti collettivi del lavoro sono tra questi. Attraverso l'interpretazione delle sue disposizioni da parte del Comitato europeo dei diritti sociali, la Carta e i diritti che questa garantisce sono in grado di rispondere ai cambiamenti del mondo del lavoro e affrontare le attuali sfide del settore. Una di queste sfide consiste certamente nell'aumento del lavoro non standard, in particolare del lavoro tramite piattaforme.

Per quanto riguarda l'art. 6 par. 2 che sancisce il diritto alla contrattazione collettiva, la distinzione tra la versione originale e quella riveduta della Carta non è rilevante, poiché il testo dell'art. 6 non è stato modificato ed è lo stesso in entrambe le versioni. Dei 43 paesi vincolati dalla Carta, nella versione del 1961 o in quella riveduta, 41 sono vincolati dall'art. 6 par. 2.<sup>7</sup> Vale la pena notare che tutti gli Stati membri dell'UE hanno accettato e sono quindi vincolati dall'art. 6 par. 2 della Carta e tenuti, pertanto, a rispettarlo.

Cosa significa questo per i lavoratori delle piattaforme e per la *gig economy*? Ancora una volta, la risposta è chiara: ai lavoratori delle piattaforme non deve essere negato il diritto alla contrattazione collettiva, un diritto umano garantito dalla Carta sociale europea. In quanto diritto fondamentale, garantito dalla Carta e da altri atti sui diritti umani giuridicamente vincolanti, il diritto alla contrattazione collettiva deve essere effettivamente garantito anche ai lavoratori delle piattaforme.

I diritti collettivi del lavoro, compreso il diritto alla contrattazione collettiva, sono diritti fondamentali, diritti umani protetti dal diritto costituzionale, europeo e internazionale, e devono essere interpretati in linea con la loro natura di diritti umani fondamentali e tenendo presente il loro scopo.<sup>8</sup> Storicamente, il riconoscimento dei diritti sindacali, come la libertà di costituire e aderire ai sindacati, di contrattare collettivamente e di stipulare contratti collettivi, così come il riconoscimento del diritto di sciopero a sostegno di un'efficace contrattazione collettiva, sono state tra le più importanti pietre miliari nello sviluppo del diritto del lavoro, di condizioni di lavoro e di vita dignitose, e quindi della potenziale realizzazione del concetto di dignità umana.<sup>9</sup> L'interpretazione del diritto alla contrattazione collettiva e la sua attuazione pratica devono tenere conto dei cambiamenti nel mondo del lavoro e affrontare adeguatamente le attuali sfide come, ad esempio, il lavoro tramite piattaforme.

---

co, San Marino, Liechtenstein e Svizzera non hanno ratificato la Carta). Per informazioni aggiornate sulle ratifiche: [www.coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications](http://www.coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications).

<sup>7</sup> Solo Andorra e Turchia non hanno accettato l'art. 6 par. 2.

<sup>8</sup> Barbara Kresal, 'Slovenia' in Bernd Waas e Christina Hiebl (a cura di), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights* (Wolters Kluwer 2021).

<sup>9</sup> Katarina Kresal Šoltes, 'Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe [Non-standard work and collective agreements]' (2018) 18(2-3) *Delavci in delodajalci* 265.

### 3. Il lavoro tramite piattaforme

Ci sono già stati alcuni tentativi in diversi paesi di disciplinare il lavoro tramite piattaforme con la legislazione e con meccanismi di *soft law*.<sup>10</sup> Si sta inoltre sviluppando una giurisprudenza rilevante<sup>11</sup> e ci sono iniziative in materia anche a livello dell'UE.<sup>12</sup> Esiste un'iniziativa legislativa a livello dell'UE sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme e nel giugno 2021 è stata lanciata la seconda fase della consultazione delle parti sociali europee sul tema.<sup>13</sup> L'iniziativa ha identificato come una delle sfide chiave per il lavoro tramite piattaforme l'accesso limitato dei lavoratori delle piattaforme alla rappresentanza e alla contrattazione collettive (oltre alle seguenti sfide: lo status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme non è chiaro e molti di essi sono erroneamente classificati come lavoratori autonomi, i processi decisionali automatizzati attraverso algoritmi che possono essere discriminatori, non trasparenti ecc., la natura transfrontaliera del lavoro tramite piattaforme).

---

<sup>10</sup> Si vedano i capitoli di questo volume scritti da Piera Loi (cap. 2, sui confini tra contratti collettivi e legge), da Daniel Pérez del Prado (cap. 11, sulla prospettiva spagnola) e da Judith Brockmann (cap. 7). Per una panoramica dettagliata si veda anche: Valerio De Stefano et al., "Platform Work and the Employment Relationship" ILO Working Paper (ILO Publications 2021).

<sup>11</sup> Si veda il capitolo di questo volume scritto da Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom, e Yolanda Maneiro Vázquez (cap. 5, sulle esperienze comparate delle corti supreme europee). Si veda anche: Christina Hiebl, 'Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions' (2021) *Comparative Labour Law & Policy Journal* (in corso di pubblicazione): [papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603); De Stefano et al. (n 10).

<sup>12</sup> Si veda il capitolo di questo volume scritto da Luca Ratti (cap. 3, sul mosaico normativo dell'UE). Si veda anche: Valerio De Stefano e Antonio Aloisi, *European legal framework for "digital labour platforms"* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea 2018); Tamás Gyulavári, 'Collective rights of platform workers: The role of EU law' (2020) 27 *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 406; Martin Risak, *Fair working conditions for platform workers – Possible regulatory approaches at the EU level* (Friedrich Ebert Stiftung/International Policy Analysis 2018); Martin Gruber-Risak e Christian Berger, 'Platform Work' (2021) 3 *Policy Brief* 1; Leïla Chaïbi, 'A proposal to legislate for the rights of platform workers' (*Social Europe*, 16 novembre 2020), [social-europe.eu/a-proposal-to-legislate-for-the-rights-of-platform-workers](https://social-europe.eu/a-proposal-to-legislate-for-the-rights-of-platform-workers), ecc.

<sup>13</sup> Commissione, 'Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work' (Consultation Document) C(2021) 4230 final; informazioni generali disponibili all'indirizzo: [ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944).

Si vedano anche: CES, 'ETUC Resolution on the protection of the rights of non-standard workers and workers in platform companies (including the self-employed)' (28 ottobre 2020), [www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-protection-rights-non-standard-workers-and-workers-platform-companies#\\_ftn2](https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-protection-rights-non-standard-workers-and-workers-platform-companies#_ftn2) e CES, 'ETUC reply to the Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work' (10 settembre 2021), [www.etuc.org/en/document/etuc-reply-second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible](https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible).

Un'altra iniziativa a livello UE rilevante per la questione mira a superare l'incertezza giuridica concernente la non applicabilità del diritto della concorrenza UE nel caso della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi. Secondo la Commissione, la sua finalità è di garantire che il diritto della concorrenza dell'UE non ostacoli i contratti collettivi che mirano a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi in posizione di debolezza.<sup>14</sup> Questo problema è già stato trattato ampiamente dalla dottrina giuslavoristica.<sup>15</sup>

Esiste anche un'ampia letteratura che si occupa del lavoro tramite piattaforme in generale e della contrattazione collettiva nella *platform economy* in particolare.<sup>16</sup> La questione centrale riguarda ovviamente lo status occupazionale. Senza entrare nei dettagli, poiché non è l'argomento di questo capitolo, è comunque utile sottolineare come il fatto che il lavoro sia organizzato attraverso piattaforme digitali non dovrebbe rappresentare un fattore determinante per negare lo status di lavoratore subordinato e i diritti del lavoro ai lavoratori delle piattaforme, tenendo conto del principio del primato dei fatti nella valutazione dell'esistenza o meno di un rapporto di lavoro nel caso specifico del lavoro tra-

---

<sup>14</sup> Commissione, 'Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application EU competition rules' (2021), <[ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules\\_en](http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules_en)>.

<sup>15</sup> Solo per citarne alcuni, Bernd Waas e Christina Hiebl, *Collective Bargaining for Self-Employed Workers* (Kluwer 2021); Silvia Rainone e Nicola Countouris, 'Collective bargaining and self-employed workers. The need for a paradigm shift' (2021) 11 *ETUI Policy Brief* 4; Ioannis Lianos, Nicola Countouris e Valerio De Stefano, 'Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market' (2019) 10 *European Labour Law Journal* 291; Michael Doherty e Valentina Franca, "Solving the 'Gig-saw'? Collective rights and platform work" (2020) 49 *Industrial Law Journal* 352; Maria José Schmidt-Kessen et al., "'I'll call my Union', said the driver – Collective bargaining of gig workers under EU competition rules" (2021) 2 *Europaetslig Tidskrift* 237; Giorgio Monti, 'Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations' (2021) *European Competition Journal*, [www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17441056.2021.1930452](http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17441056.2021.1930452); Dagmar Schiek e Andrea Gideon, 'Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier?' (2018) 32(2-3) *International Review of Law, Computers & Technology* 275.

<sup>16</sup> Si veda, ad esempio, De Stefano et al. (n 10); Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford University Press 2018); Jeremias Adams-Prassl e Martin Risak, 'Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork' (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 619; Sangeet Paul Choudary, *The Architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being* (International Labour Office 2018); ILO, 'Job Quality in the Platform Economy' (20 febbraio 2018), [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618167.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf); Annarosa Pesole et al., *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea 2018); M.C. Urzi Brancati, A. Pesole e E. Fernandez Macias, *New evidence on platform workers in Europe* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea 2020); Michael Doherty, 'Trade unions and the Gig Economy' in Frank Hendrickx e Valerio De Stefano, *Game Changers in Labour Law – Shaping the Future of Work* (Wolters Kluwer 2018); Nolwenn Allaire et al., *Covering risks for platform workers in the digital age* (Science Po 2019).



mite piattaforme.<sup>17</sup> La mancata chiarezza sullo status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme e la questione dell'errata classificazione è sicuramente uno dei problemi centrali del settore.

Il lavoro tramite piattaforme non dovrebbe essere percepito e trattato come una forma completamente nuova, specifica e non standard di occupazione, e ancor meno come una forma specifica di lavoro autonomo. Il lavoro tramite piattaforme consiste semplicemente in una forma specifica di organizzazione del lavoro che sfrutta le moderne tecnologie. Solleva alcune questioni particolari che necessitano di disciplina ma, allo stesso tempo, le norme di diritto del lavoro esistenti e i diritti umani giuridicamente vincolanti possono e devono essere applicati anche al settore del lavoro tramite piattaforme.

Vale anche la pena sottolineare che il lavoro tramite piattaforme è molto variegato. I lavoratori delle piattaforme non costituiscono un gruppo omogeneo; c'è un alto grado di individualizzazione, isolamento, frammentazione del lavoro, fluttuazioni e così via. Molti di tali lavoratori non sono sindacalizzati. La parte più visibile di tali lavoratori, vale a dire i *riders* (delle piattaforme di *food delivery*) e i tassisti (Uber, ecc.) attira maggiormente l'attenzione. In qualche misura, ciò avviene anche per gli addetti alle pulizie e altri lavoratori domestici, ma questo settore risulta essere molto più invisibile. Inoltre, esistono altri tipi di lavoro organizzati attraverso piattaforme digitali, in cui il lavoro viene eseguito localmente (il cosiddetto lavoro tramite piattaforma in loco). Ancora più invisibile e distante dall'attenzione pubblica è il lavoro tramite piattaforma svolto interamente in modo virtuale (il cosiddetto lavoro tramite piattaforma online), molto spesso associato a condizioni di lavoro ancora peggiori, maggiore isolamento e mancanza di una voce collettiva per questi lavoratori.

Lo status occupazionale di molti lavoratori delle piattaforme è ancora poco chiaro. Vi sono differenze tra i vari paesi e la giurisprudenza si sta sviluppando con grande rapidità. Sempre più sentenze dei tribunali nazionali confermano lo status di lavoratore subordinato dei lavoratori delle piattaforme che, in quanto tali, dovrebbero ottenere la protezione fornita dal diritto del lavoro, ma sono state anche emesse sentenze che ne affermano la natura di lavoratori autonomi.<sup>18</sup> Nella pratica, la maggioranza di essi lavora ancora come autonomo, spesso in condizioni lavorative particolarmente precarie. Si trovano dunque ad affrontare ostacoli legali e pratici quando cercano di far valere i propri diritti.

La realizzazione effettiva del loro diritto alla contrattazione collettiva presenta vari ostacoli legali e pratici. La contrattazione collettiva richiede innanzitutto al-

---

<sup>17</sup> La specifica organizzazione del lavoro attraverso le piattaforme digitali dovrebbe invece essere adeguatamente presa in considerazione nella valutazione dei vari criteri/indicatori dell'esistenza di un rapporto di lavoro, secondo il principio del primato dei fatti, che andrebbe adattato alle caratteristiche specifiche del lavoro tramite piattaforma e adeguatamente interpretato.

<sup>18</sup> Si vedano, ad esempio, Hiebl (n 11) e De Stefano et al. (n 10).

meno due parti, vale a dire attori (dalla parte dei datori di lavoro e dei lavoratori) con la capacità e la volontà di promuovere e difendere i propri interessi attraverso negoziati collettivi e, in secondo luogo, un quadro giuridico adeguato che riconosca e promuova il diritto alla contrattazione collettiva per tutti i lavoratori, in cui le norme giuridiche (in ogni area del diritto, incluso il diritto della concorrenza) e la relativa interpretazione e applicazione pratica sono conformi a quanto previsto dai trattati sui diritti umani giuridicamente vincolanti, inclusa la Carta.

Quali sono i requisiti del diritto alla contrattazione collettiva secondo la Carta sociale europea?

#### 4. *Il diritto alla contrattazione collettiva come diritto umano*

Come punto di partenza, è utile chiarire che, nella prospettiva dei diritti umani, lo status formale dei lavoratori delle piattaforme all'interno del sistema giuridico nazionale non dovrebbe rappresentare un fattore determinante e il diritto alla contrattazione collettiva dovrebbe essere riconosciuto indipendentemente dalla natura di lavoratori subordinati o autonomi (o un altro status intermedio).<sup>19</sup>

La giurisprudenza del Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS), l'organo di vigilanza della Carta sociale europea, può essere di supporto a questo punto di vista.

Tuttavia, va sottolineato con chiarezza che il CEDS non ha ancora affrontato la specifica questione della contrattazione collettiva nella *platform economy*. A oggi, il Comitato non ha avuto l'opportunità di occuparsi del problema della contrattazione collettiva dei lavoratori delle piattaforme. In realtà, non c'è stata ancora alcuna decisione risultante da una procedura di reclamo collettivo che riguardasse specificamente i lavoratori delle piattaforme; nell'ambito del sistema di presentazione dei rapporti, il lavoro tramite piattaforme era stato affrontato nelle Conclusioni 2020, ai sensi dell'art. 1 par. 2 (diritto dei lavoratori di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente intrapreso), e sarà affrontato nelle Conclusioni 2021, questa volta ai sensi dell'art. 12 (diritto alla sicurezza sociale). Vale anche la pena notare che nelle Conclusioni 2018 il Comitato ha posto una domanda generale sull'art. 6 par. 2 riguardante i lavoratori autonomi e la contrattazione collettiva che rientrerà nel ciclo di rapporti del 2022.

Pur non essendoci ancora una giurisprudenza del CEDS riguardante specifi-

---

<sup>19</sup> Ciò non implica che lo status occupazionale non sia importante. In primo luogo, va risolto il problema dell'erronea classificazione dei lavoratori e del lavoro autonomo fittizio di molte piattaforme. Tuttavia, dal punto di vista dei diritti umani, per quanto riguarda il diritto alla contrattazione collettiva lo status occupazionale non è determinante. Per rispondere alla domanda se i lavoratori delle piattaforme abbiano o meno il diritto alla contrattazione collettiva non è necessario risolvere la questione se il lavoratore delle piattaforme sia o meno un lavoratore subordinato.

camente la contrattazione collettiva nella *gig economy*, la giurisprudenza del Comitato resta comunque rilevante e andrebbe tenuta in considerazione nel discutere la questione. A questo riguardo, di particolare interesse è la decisione del 12 settembre 2018 (*ICTU v Ireland*),<sup>20</sup> discussa in maggior dettaglio nella prossima sezione di questo capitolo.

È indubbio che i lavoratori delle piattaforme che sono subordinati e prestano attività lavorativa in forza di un contratto di lavoro abbiano il diritto alla contrattazione collettiva, così come altri diritti giuslavoristici. Il problema sorge quando i lavoratori operano come autonomi. Anche se ritenuti tali, ai lavoratori autonomi non andrebbe negato il diritto alla contrattazione collettiva.

La giurisprudenza del CEDS sul punto è chiara:

Anche se la Carta, con una sola eccezione (articolo 19 paragrafo 10), non dice se le sue disposizioni relative al lavoro si applicano ai lavoratori autonomi, [...] il Comitato ha sempre sostenuto che, in linea di principio, le disposizioni della Parte II della Carta si applicano ai lavoratori autonomi, salvo quando il contesto richiede che siano limitate ai lavoratori subordinati. Nessun contesto del genere è previsto in modo generalizzato per l'articolo 6 paragrafo 2.<sup>21</sup>

Un approccio simile è stato adottato dall'OIL. Il Comitato dell'OIL sulla libertà di associazione ha evidenziato che, in relazione alla libertà di associazione, il cui elemento essenziale è proprio il diritto a negoziare collettivamente,<sup>22</sup>

il criterio per determinare il soggetto tutelato da tale diritto non si basa quindi sull'esistenza di un rapporto di lavoro, spesso inesistente, ad esempio nel caso dei lavoratori agricoli, dei lavoratori autonomi in generale o di coloro che esercitano professioni liberali, i quali dovrebbero comunque godere del diritto di organizzazione sindacale.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Comitato europeo dei diritti sociali, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland* (12 settembre 2018) C 123/2016, Decisione sul merito.

<sup>21</sup> *Ibid.*, par. 35.

<sup>22</sup> OIL, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Freedom of Association Committee*, 6<sup>a</sup> ed. (International Labour Office 2018), 231, par. 1232: "Il diritto di negoziare liberamente con i datori di lavoro riguardo alle condizioni di lavoro costituisce un elemento essenziale della libertà di associazione, e i sindacati dovrebbero avere il diritto, attraverso la contrattazione collettiva o altri mezzi legali, di cercare di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di coloro che i sindacati rappresentano ..." (si veda anche OIL, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* 5<sup>a</sup> ed. (International Labour Office 2006) par. 881; OIL, '344th Report of the Committee on Freedom of Association' (2007), caso n. 2467, par. 570 e caso n. 2460, par. 995; OIL, '346th Report of the Committee on Freedom of Association' (2007), caso n. 2488, par. 1353; OIL, '350th Report of the Committee on Freedom of Association' (2008), caso n. 2602, par. 676; OIL, '351st Report of the Committee on Freedom of Association' (2009), caso n. 2581, par. 1335; OIL, '354th Report of the Committee on Freedom of Association' (2009), caso n. 2684, par. 831 e caso n. 2581, par. 1111).

<sup>23</sup> OIL, *Compilation* (2018) (n 22) 70, par. 387 (si veda anche OIL, *Digest* (2006) (n 22) par.

Questo importante principio dell'ampia portata soggettiva dei diritti fondamentali del lavoro,<sup>24</sup> compreso il diritto alla contrattazione collettiva, è stato recentemente confermato, ad esempio, nel Rapporto della Commissione mondiale sul futuro del lavoro:

Sottolineiamo pertanto la necessità della ratifica e dell'applicazione universale di tutte le Convenzioni Fondamentali dell'OIL. Tutti i lavoratori – compresi i lavoratori autonomi e quelli nell'economia informale – e tutti i datori di lavoro devono usufruire della libertà di associazione e del riconoscimento effettivo del diritto alla negoziazione collettiva.<sup>25</sup>

## 5. *Il caso ICTU v. Ireland*

A svariate categorie di lavoratori ritenuti autonomi è stato negato il diritto alla contrattazione collettiva. Il caso riguardava la decisione dell'autorità irlandese per la concorrenza che proibiva ai lavoratori autonomi (doppiatori, musicisti, giornalisti freelance)<sup>26</sup> di stipulare contratti collettivi che stabilissero tariffe di retribuzione minime e altre condizioni di lavoro, sostenendo che questi costituirebbero una violazione del diritto della concorrenza. La ricorrente, l'organizzazione Irish Congress of Trade Unions (ICTU), ha sostenuto che tale decisione da parte del garante della concorrenza violasse l'articolo 6 della Carta sociale europea.

Nelle sue considerazioni preliminari, il CEDS ha sottolineato che “il mondo del lavoro sta cambiando in modo rapido e fondamentale, con una proliferazione di accordi contrattuali che hanno spesso il fine esplicito di evitare i contratti lavorativi ai sensi del diritto del lavoro, di trasferire il rischio da chi impiega il lavoro a chi lo presta” e che “ciò ha fatto sì che un numero crescente di lavoratori non

---

254; OIL, 'Interim Report – Report No 342' (2006), caso n. 2423, par. 479; OIL, '359th Report of the Committee on Freedom of Association' (2011), caso n. 2602, par. 365, caso n. 2786, par. 453; OIL, '360th Report', caso n. 2757, par. 990).

<sup>24</sup> Al riguardo, si veda anche Nicola Countouris e Valerio De Stefano, 'The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively' in Bernd Waas e Christina Hiebl (a cura di), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights* (Wolters Kluwer 2021) 5; Valerio De Stefano, 'Not as simple as it seems: The ILO and the personal scope of international labour standards' (2021) 16 *International Labour Review* 387.

<sup>25</sup> Report of the Global Commission on the Future of Work – ILO, *Work for a Brighter Future* (International Labour Office 2019) 43.

<sup>26</sup> Come già detto, il caso non riguarda i lavoratori delle piattaforme. Dal momento che (almeno formalmente) molti lavoratori delle piattaforme sono autonomi, la situazione è paragonabile a quella discussa in questo caso, in cui i doppiatori, musicisti e giornalisti freelance sono anch'essi lavoratori autonomi.

rientrasse nella definizione di lavoratore dipendente, inclusi i lavoratori a bassa retribuzione o i fornitori di servizi che di fatto ‘dipendono’ da uno o più datori di lavoro”.<sup>27</sup> Secondo il CEDS, tali sviluppi devono essere presi in considerazione nello stabilire l’ambito di applicazione dell’art. 6 par. 2 in relazione ai lavoratori autonomi.<sup>28</sup>

Il CEDS ha rimarcato che i lavoratori autonomi dovrebbero godere del diritto di contrattare collettivamente attraverso le organizzazioni che li rappresentano, anche in relazione alla remunerazione dei servizi forniti, e che le restrizioni rispetto a tale diritto sono concesse esclusivamente in conformità all’articolo G della Carta.<sup>29</sup> Ciò significa che, per essere accettabili, le restrizioni al diritto di contrattazione collettiva (ad es., per i lavoratori autonomi) devono superare il test di proporzionalità. Sono ammesse solo le restrizioni stabilite dalla legge, per il perseguimento di una finalità legittima e che siano necessarie in una società democratica. Secondo il CEDS, “nulla nella formulazione dell’articolo 6 della Carta autorizza gli Stati parte a imporre restrizioni al diritto di contrattazione collettiva di particolari categorie di lavoratori”<sup>30</sup> e, pertanto, sono accettabili esclusivamente le restrizioni conformi all’articolo G.

A mio parere è importante sottolineare che, poiché il diritto alla contrattazione collettiva è un diritto umano, dovrebbe essere trattato come tale in tutti i rami del diritto; la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi non andrebbe meramente “concessa come eccezione” dal diritto della concorrenza, ma andrebbe riconosciuta come un diritto fondamentale soggetto a restrizioni solo in via eccezionale dopo un rigido test di proporzionalità.<sup>31</sup>

Nelle sue considerazioni preliminari, il CEDS ha spiegato che, per la valutazione del caso in questione, non era necessario analizzare con esattezza lo status di lavoratore autonomo ed elaborare una definizione generale di come i lavoratori autonomi siano coperti dall’art. 6 par. 2. Il Comitato ha ritenuto necessario e sufficiente sottolineare che

anche senza sviluppare le circostanze precise in cui le categorie di lavoratori autonomi rientrano nell’ambito di applicazione soggettivo dell’articolo 6 paragrafo 2, un divieto assoluto di contrattazione collettiva per tutti i lavoratori autonomi sarebbe eccessivo, in quanto contrario all’oggetto e allo scopo di questa disposizione.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> *ICTU v Ireland* (n 20), par. 37.

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*, par. 95.

<sup>30</sup> *Ibid.*, par. 36.

<sup>31</sup> Si veda anche *Countouris e De Stefano* (n 24) 16: “riteniamo che sia essenziale invertire l’ap-proccio esistente che considera la contrattazione collettiva un’eccezione ai principi del diritto della concorrenza”.

<sup>32</sup> *Ibid.*, par. 36 e 40.

Un altro chiarimento importante si trova nelle considerazioni preliminari che riguardano la distinzione tra il lavoratore dipendente/subordinato e il lavoratore autonomo. Il CEDS ha spiegato che “per stabilire il tipo di contrattazione collettiva protetta dalla Carta, non è sufficiente basarsi sulle distinzioni tra lavoratori dipendenti e autonomi, il criterio decisivo è piuttosto se vi sia uno squilibrio di potere tra chi presta e chi impiega il lavoro” e che, “laddove i prestatori di lavoro non abbiano un’influenza sostanziale sul contenuto delle condizioni contrattuali, gli deve essere data la possibilità di migliorare lo squilibrio di potere attraverso la contrattazione collettiva”.<sup>33</sup>

Poiché alle categorie di lavoratori autonomi in questione è stata negata la contrattazione collettiva in relazione alla retribuzione, il Comitato ha ritenuto che tale situazione “equivale a un divieto di contrattazione collettiva”. Una tesi importante avanzata dal CEDS nel verificare la proporzionalità era che le categorie di soggetti incluse nella nozione di “impresa” erano troppo estese.<sup>34</sup> Il Comitato ha inoltre indicato alcuni criteri a cui ricorrere nello stabilire se un soggetto possa essere ritenuto un vero lavoratore autonomo indipendente. Per gli autonomi in questione (come i doppiatori, alcuni musicisti e giornalisti freelance), il CEDS ha ritenuto evidente che “non possono essere caratterizzati in modo predominante come veri lavoratori autonomi indipendenti che soddisfano tutti o la maggior parte dei criteri, come l’aver diversi clienti, avere la facoltà di assumere personale e di prendere importanti decisioni strategiche su come condurre l’attività commerciale”, e che “i lavoratori autonomi qui interessati non sono ovviamente in grado di influenzare le loro condizioni di retribuzione una volta che è stato loro negato il diritto alla contrattazione collettiva”.<sup>35</sup> Inoltre, il CEDS ha spiegato di

non ritenere che consentire ai lavoratori autonomi in questione di negoziare collettivamente e di concludere contratti collettivi, anche in materia di retribuzione, avrebbe un impatto sulla concorrenza nel commercio significativamente diverso dall’impatto che avrebbero su tale concorrenza i contratti collettivi conclusi unicamente per i lavoratori dipendenti (subordinati).<sup>36</sup>

La decisione del CEDS in *ICTU v. Ireland* stabilisce degli importanti principi generali riguardo al diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. Chiarisce inoltre che i lavoratori autonomi sono coperti dall’art. 6 par. 2 della

---

<sup>33</sup> Ibid, par. 38.

<sup>34</sup> Ibid, par. 98: “Anche se la restrizione era prevista dalla legge e si poteva dire che perseguisse l’obiettivo legittimo di garantire una concorrenza effettiva e senza distorsioni nel commercio al fine di proteggere i diritti e le libertà altrui, il Comitato ritiene che il divieto fosse eccessivo e quindi non necessario in una società democratica in quanto le categorie di persone incluse nella nozione di ‘impresa’ erano troppo estese”.

<sup>35</sup> Ibid, par. 99.

<sup>36</sup> Ibid, par. 100.

Carta e dovrebbero, in linea di principio, godere di tale diritto. Tuttavia, in questo caso, il CEDS ha ritenuto che sussistesse una violazione prima che la legislazione irlandese in questione fosse emendata nel 2017, ma che tali emendamenti (entrati in vigore prima della decisione del CEDS) abbiano reso il quadro giuridico conforme alla Carta, decidendo pertanto che non ci fosse una violazione dell'art. 6 par. 2.

A mio parere, la contrattazione collettiva è un diritto collettivo del lavoro particolarmente importante e dovrebbe essere effettivamente garantita nella pratica a tutti i lavoratori, inclusi i lavoratori autonomi che non siano contraenti/imprese indipendenti. Non dovrebbe inoltre essere soggetto alle autorità della concorrenza e dipendere dalle loro decisioni. Tutti gli Stati parte dovrebbero astenersi dal limitare il diritto alla contrattazione collettiva e dall'impedire la sua effettiva attuazione. Dovrebbero promuovere invece la contrattazione collettiva per tutte le categorie di lavoratori, compresi i lavoratori autonomi che necessitano di tale protezione.<sup>37</sup>

## *6. Il diritto alla contrattazione collettiva nella platform economy: obbligo di riconoscere, rispettare e promuovere*

L'obbligo di promuovere la contrattazione collettiva è particolarmente rilevante per i lavoratori delle piattaforme. Oltre agli ostacoli di natura giuridica, esistono numerosi ostacoli pratici a un'efficace contrattazione collettiva. Molti lavoratori delle piattaforme non sono sindacalizzati; molto spesso, non si conoscono nemmeno tra loro; l'isolamento, l'individualizzazione, la frammentazione e le fluttuazioni sono caratteristiche comuni del lavoro tramite piattaforme; e così via.

Già nelle prime conclusioni del 1969 il Comitato di esperti indipendenti evidenziava che “secondo l'articolo 6, paragrafo 2, il diritto interno deve riconoscere

---

<sup>37</sup> Si veda inoltre il parere separato congiunto di P. Stangos e B. Kresal, in cui si sottolinea che la contrattazione collettiva dovrebbe essere effettivamente garantita e promossa nei confronti di tutte le categorie di lavoratori autonomi e che gli emendamenti alla legislazione irlandese in questione non erano sufficienti a conformare la legislazione irlandese contestata ai requisiti dell'art. 6 par. 2 della Carta; pertanto, non solo la situazione prima degli emendamenti del 2017, ma anche la situazione successiva a detti emendamenti costituiva una violazione dell'art. 6 par. 2 della Carta.

La normativa che pone il diritto alla contrattazione collettiva di alcune categorie di lavoratori autonomi nelle mani del potere esecutivo e rende la realizzazione di questo diritto interamente subordinata e condizionata alla previa decisione dell'esecutivo (ordinanza del ministro che autorizza un'esenzione) è un serio ostacolo e può avere come risultato quello di impedire ai potenziali lavoratori autonomi di impegnarsi e di contrattare collettivamente. Tale restrizione al diritto di contrattazione collettiva non può essere giustificata ed è eccessiva. Secondo il parere separato congiunto, tale tipologia di normativa (che lascia spazio a ogni tipo di interpretazione soggettiva da parte dell'esecutivo) è in contrasto con le misure per “promuovere” la contrattazione collettiva di cui all'art. 6 par. 2 della Carta ed è, pertanto, in violazione di tale disposizione.

che le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono disciplinare i rapporti reciproci mediante contratti collettivi” e che “se necessario e utile, vale a dire in particolare se lo sviluppo spontaneo della contrattazione collettiva non è sufficiente, si dovrebbero adottare misure positive per facilitare e incoraggiare la conclusione di contratti collettivi”.<sup>38</sup> Il Comitato sottolineava inoltre che la contrattazione collettiva doveva rimanere libera e volontaria.<sup>39</sup>

Di fatto, ci sono stati alcuni casi di sviluppo spontaneo della contrattazione collettiva nella *platform economy*. Tuttavia, sembra che ciò non sia sufficiente e che si dovrebbe fare un maggiore sforzo nel discutere le eventuali misure positive che potrebbero promuovere, facilitare e incoraggiare la contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme.

La prospettiva e il fulcro delle discussioni sul lavoro tramite piattaforme andrebbero cambiati. Andrebbero risolti i dubbi relativi al diritto di contrattazione collettiva spettante ai lavoratori delle piattaforme. Dal punto di vista dei diritti umani, è chiaro che tale diritto andrebbe riconosciuto a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dallo status occupazionale, il che significa che il diritto della concorrenza dovrebbe essere interpretato di conseguenza, tenendo conto dei trattati sui diritti umani giuridicamente vincolanti, inclusa la Carta. Il dibattito dovrebbe invece concentrarsi su come promuovere una contrattazione collettiva efficace e fruttuosa nella *platform economy*.

Vi sono molte questioni nel settore del lavoro tramite piattaforme che potrebbero essere negoziate e disciplinate dai contratti collettivi a tutti i livelli.<sup>40</sup>

## 7. Conclusione

La Carta sociale europea, il trattato sui diritti umani del Consiglio d'Europa, garantisce all'art. 6 il diritto alla contrattazione collettiva, insieme al diritto di intraprendere azioni collettive, compreso il diritto di sciopero, e sancisce all'art. 5 i diritti sindacali. Si tratta di diritti collettivi del lavoro fondamentali.

Il CEDS non ha ancora affrontato espressamente la questione della contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme. Tuttavia, la sua giurisprudenza sul diritto alla contrattazione collettiva è rilevante per una corretta comprensione di tale diritto nella *platform economy*.

È importante che, nel discutere la questione della contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme, non venga trascurata la prospettiva dei diritti umani.

Considerata la natura di diritto fondamentale/diritto umano della contrattazio-

---

<sup>38</sup> Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 6 § 2.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Si veda la Parte II del presente libro.



ne collettiva, riconosciuta come tale nel diritto costituzionale, europeo e internazionale, compresa la Carta sociale europea, suddetto diritto va effettivamente garantito nei confronti dei lavoratori delle piattaforme bisognosi di tale protezione, indipendentemente dal loro status occupazionale, siano essi lavoratori subordinati, autonomi o appartenenti a una “terza” categoria intermedia.

Ciò non implica che lo status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme non sia importante. In primo luogo, va risolto il problema dell’erronea classificazione dei lavoratori delle piattaforme e del lavoro autonomo fittizio. Tuttavia, ciò non ha rilevanza e non dovrebbe essere un fattore decisivo nel riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva nei confronti dei lavoratori delle piattaforme, in quanto tutti i suddetti lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, dovrebbero godere di diritti collettivi del lavoro, compreso il diritto alla contrattazione collettiva.



## 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*

### 1. Introduzione

Negli ultimi anni si è riscontrato un forte aumento delle cause intentate da lavoratori e sindacati contro le piattaforme della *gig economy*. In questo capitolo, discuteremo una serie di recenti sentenze di alto profilo: *Take Eat Easy*<sup>1</sup> e *Uber*<sup>2</sup> presso la Corte di Cassazione francese, *Glovo* presso la Corte Suprema spagnola<sup>3</sup> e *Uber* presso la Corte Suprema del Regno Unito.<sup>4</sup> Ogni sentenza verrà contestualizzata, prima di esaminarne le implicazioni in prospettiva comparata attraverso una serie di aspetti significativi, incluse le somiglianze e differenze nell'approccio giuridico e nell'accertamento dei fatti, nelle risposte politiche e nell'applicazione, e le implicazioni più ampie per il modello imprenditoriale della *gig economy* nelle nostre rispettive giurisdizioni, tra cui le conseguenze sia per i diritti individuali che per la rappresentanza collettiva dei lavoratori della *gig economy*.

La trattazione è articolata come segue. Il paragrafo 2 illustra il contesto nazionale e le disposizioni giuridiche pertinenti nel diritto francese, spagnolo e britannico, nell'ordine che riflette le date delle sentenze più recenti (marzo 2020, settembre 2020 e febbraio 2021, rispettivamente). Il paragrafo 3 esamina in profondità ciascuna sentenza, analizzandone la rilevanza dottrinale e pratica in ciascun ordinamento. Il paragrafo 4 fornisce prospettive più ampie, approfondendo le di-

---

<sup>1</sup> Soc. 28 novembre 2018, n. 17-20.079, FP-P+B+R+I.

<sup>2</sup> Soc., 4 marzo 2020, n. 19-13.316, FP-P+B+R+I. Per la traduzione in inglese della sentenza, si veda il sito web della Corte: [https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_uber\\_english.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf).

<sup>3</sup> Sentenza n. 805/2020, reg. 4746/2019.

<sup>4</sup> *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5.

stinte risposte politiche e dei gestori delle piattaforme nei diversi mercati. Infine, il paragrafo 5 termina con una serie di osservazioni conclusive in prospettiva comparata.

## 2. Contesti nazionali

A seconda delle circostanze locali e nazionali, i dettagli del modello di impresa delle piattaforme della *gig economy* variano ampiamente e continuano a trasformarsi ed evolversi. Esiste comunque un certo numero di caratteristiche fondamentali dietro a questi modelli imprenditoriali sempre più sofisticati, a cominciare dalla disponibilità di una grande offerta di lavoratori che possono essere facilmente abbinati alla domanda dei consumatori. Questa intermediazione digitale del lavoro può assumere svariate forme, in particolare la fornitura di servizi di trasporto e consegna. Gli algoritmi prendono in considerazione una vasta gamma di fattori, dal valore del lavoro precedentemente svolto e la disponibilità alla posizione geografica, e ottimizzano la qualità di ciascun abbinamento tra domanda e offerta, prima di addebitare una piccola commissione per il servizio. Tuttavia, il ruolo delle piattaforme va ben oltre la mera attività di abbinamento. Al contrario, esse offrono un'intermediazione digitale del lavoro: per consegnare prodotti e servizi attentamente curati al cliente, gli operatori della *gig economy* modellano attivamente l'intera operazione attraverso uno stretto controllo sui propri lavoratori, pur insistendo nel definirli lavoratori autonomi, fornitori indipendenti di servizi.

Questo modello ha dato adito a complessi dibattiti politici e controversie giudiziarie. In questo paragrafo, stabiliamo le premesse esplorando i diversi contesti giuridici e politici rispetto ai quali le sentenze che ne derivano devono essere comprese.

### A. Francia

La Corte di Cassazione francese ha già emesso due importanti sentenze concernenti la riqualificazione del rapporto di lavoro tra le piattaforme e i lavoratori. Una riguarda un autista per le consegne (caso *Take Eat Easy*<sup>5</sup>) e l'altra un autista di Uber (caso *Uber*<sup>6</sup>). Se ne attendono altre nell'immediato futuro.

La Francia rientra tra quei paesi nei quali sussiste una ripartizione binaria tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati, in cui i diritti del lavoro spettano so-

---

<sup>5</sup> Soc. 28 novembre 2018, n. 17-20.079, FP-P+B+R+I.

<sup>6</sup> Soc., 4 marzo 2020, n. 19-13.316, FP-P+B+R+I. Per la traduzione in inglese della sentenza, si veda il sito web della Corte: [https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_uber\\_english.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf).

lo ai subordinati.<sup>7</sup> Anche prima dello sviluppo delle piattaforme digitali, la necessità di adottare una terza categoria e/o di far evolvere la definizione giurisprudenziale di lavoratore subordinato è stata oggetto di frequenti dibattiti tra gli studiosi. Queste discussioni si sono intensificate con il radicamento in Francia di numerose piattaforme di lavoro. Con grande rapidità, si sono moltiplicate le relazioni,<sup>8</sup> gli articoli e le proposte. Come scritto da un autore francese nel 2018:

Raramente un argomento ha generato così tante analisi in un periodo di tempo così breve. Molte relazioni istituzionali e scritti dottrinali hanno analizzato le ‘sfide’ poste al diritto del lavoro dal ‘capitalismo delle piattaforme’. Ci sono sempre due domande di fondo: 1° Tutti i lavoratori delle piattaforme sono veramente lavoratori autonomi? In altre parole: non è possibile attribuire ad alcuni di essi lo status di lavoratore subordinato? 2° Coloro il cui status di lavoratori autonomi è indiscutibile non meritano forse di beneficiare di alcune garanzie speciali, se non altro per la stretta dipendenza che hanno nei confronti della piattaforma?<sup>9</sup>

Conseguentemente, nell’agosto 2016 è stata promulgata una prima legge. La legge n. 2016-1088 dell’8 agosto 2016 (*Loi travail*) contiene disposizioni dedicate ad alcuni lavoratori delle piattaforme e riconosce loro alcuni diritti individuali e collettivi. Tuttavia, tali disposizioni si applicano ai lavoratori delle piattaforme “*indipendenti*”,<sup>10</sup> lasciando pertanto irrisolta la questione della qualificazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori delle piattaforme, principalmente i *riders* e gli autisti, si sono dunque presentati in tribunale per chiedere che i loro contratti fossero riqualificati come contratti di lavoro. I tribunali di primo grado si sono divisi sulla questione

---

<sup>7</sup> Questa affermazione va mitigata. Esiste un vecchio capo specifico del Codice del lavoro (Parte 7) dedicato a particolari professioni: giornalisti, artisti, modelli, badanti, lavoratori domestici, portinai, assistenti e infermieri, alcuni manager di attività commerciali. Tutte queste professioni hanno in comune il fatto che la subordinazione potrebbe essere difficile da qualificare. Il legislatore ha inteso estendere il regime giuridico dei lavoratori subordinati a questi lavoratori in misura variabile. Ad esempio, i giornalisti sono interamente assimilati ai lavoratori subordinati e godono di alcuni vantaggi aggiuntivi, mentre ai gestori di franchise alimentari sono state concesse esclusivamente protezioni riguardanti la retribuzione, il licenziamento e l’orario di lavoro.

<sup>8</sup> Si vedano i primi rapporti sulla questione: B. Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport à l’attention de M. El Khomri, Ministre du Travail, sett. 2015 ([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_mettling\\_-\\_transformation\\_numerique\\_vie\\_au\\_travail.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_-_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf)); si veda anche il rapporto dell’IGAS, *Les plateformes collaboratives, l’emploi et la protection sociale*, maggio 2016, <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>; Rapport annuel du Conseil d’Etat, Puissance publique et plateformes numériques: accompagner l’“ubérisation”, 13 luglio 2017, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/174000714.pdf>.

<sup>9</sup> A. Fabre, “Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français” *Droit Social* [2018] 547.

<sup>10</sup> La Legge sul lavoro riconosce loro il diritto di sciopero e il diritto di creare, aderire e dare rappresentanza ai propri interessi collettivi attraverso i sindacati (art. L. 7342-5 e L. 7342-6 del Codice del lavoro).

della riclassificazione, ma la maggioranza di essi si è dimostrata riluttante a riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro.<sup>11</sup> In questo contesto, le decisioni della Corte di Cassazione erano particolarmente attese.

## B. Spagna

La sentenza del *Tribunal Supremo* spagnolo (di seguito STS) del 25 settembre 2020<sup>12</sup> ha posto fine in Spagna al dibattito sulla natura (subordinata o autonoma) del rapporto tra i fattorini (di seguito *rider*) e le piattaforme digitali per le quali forniscono i loro servizi. Sin dalla pronuncia delle prime sentenze sulla questione, i diversi tribunali non sono stati in grado di giungere a un accordo su tale rapporto: la maggior parte di essi l'ha ritenuto un rapporto di lavoro,<sup>13</sup> mentre altri hanno confermato la natura di lavoratori autonomi economicamente dipendenti di questi fattorini.<sup>14</sup>

La STS del 25 settembre 2020 ha una straordinaria importanza per la situazione lavorativa dei *rider* che lavorano per piattaforme come Glovo o Deliveroo ed è facilmente applicabile ad altri fattorini che operano per piattaforme simili, come UberEats, Amazon o agli autisti di Uber. Tuttavia, non è stata ancora analizzata la sua applicazione ad attività svolte al servizio di altri tipi di piattaforme, ad esempio i traduttori, gli avvocati, ecc. In ogni caso, la sentenza offre indicazioni sufficienti per verificare, in ogni circostanza, se queste nuove modalità di fornitura di servizi da parte delle piattaforme soddisfino i requisiti per poter qualificare i relativi lavoratori come subordinati o meno.<sup>15</sup>

È necessario sottolineare le difficoltà che i ricorrenti hanno dovuto superare nel loro percorso verso la Corte Suprema. Questa Corte è stata l'unica in grado di dare una risposta generale e uniforme sul tema. In tutti questi casi, le richieste di riconoscimento come lavoratori subordinati sono state avanzate da singoli lavoratori in seguito alla risoluzione dei loro contratti (la “disconnessione” dalla piatta-

---

<sup>11</sup> A. Fabre, “Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français” *Droit Social* [2018] 547.

<sup>12</sup> Sentenza n. 805/2020, reg. 4746/2019.

<sup>13</sup> Tra questi, riguardo alla società Glovo: sentenze del 21 febbraio 2020 (reg. 5613/2019), 7 maggio 2020 (reg. 6774/2019) e 12 maggio 2020 (reg. 5613/2019); STSJ Madrid 27 novembre 2019 (reg. 588/2019), 18 dicembre 2019 (reg. 714/2019) e 3 febbraio 2020 (reg. 749/2019); STSJ Asturie 25 luglio 2019 (reg. 1143/2019). Riguardo a Deliveroo: sentenze TSJ Madrid 17 gennaio 2020 (reg. 1323/2019) e STSJ Catalogna 16 luglio 2020 (reg. 5997/2019).

<sup>14</sup> STSJ Madrid 19 settembre 2019 (reg. 195/2019) concernente la società Glovo, da cui deriva la STS del 25 settembre 2020 qui discussa.

<sup>15</sup> In questo senso, si veda Diego Álvarez Alonso e Carolina Martínez Moreno, *Trabajo y plataformas: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo*, (2020) 72 *Trabajo y Derecho*.

forma). Considerato il funzionamento del sistema procedurale di licenziamento spagnolo, la compensazione che questi lavoratori potrebbero ottenere, sotto forma di indennità di licenziamento, difficilmente ripagherebbe dei disagi derivati dal lungo processo giudiziario al quale sono stati sottoposti. Ciò è dovuto al breve periodo di servizio della maggior parte di questi *rider*, un elemento decisivo nel calcolo dell'indennità di licenziamento. È molto probabile che, nel tentativo di raggiungere un accordo prima del processo (procedura preliminare di conciliazione), come richiesto dal diritto processuale spagnolo, questi lavoratori avrebbero potuto ricevere una compensazione finanziaria superiore all'indennità prevista dalla legge in cambio dell'accettazione della risoluzione del contratto e della rinuncia ad adire i tribunali del lavoro. Pertanto, queste azioni legali hanno soprattutto un valore simbolico, in quanto hanno permesso alla Corte Suprema di fornire una soluzione generale per tutti i *rider* che si trovano in una situazione simile, ma sono state anche lo spunto per una riforma che, attraverso la Legge 12/2021 del 28 settembre (di seguito Legge 12/2021),<sup>16</sup> ha modificato lo Statuto dei Lavoratori spagnolo (*Estatuto de los Trabajadores*, di seguito ET) nella direzione del riconoscimento dei *rider* come lavoratori subordinati.

Nel corso di questa evoluzione, l'Ispettorato del lavoro ha svolto un ruolo chiave in risposta ai reclami presentati da diversi sindacati concernenti la situazione dei *rider* che forniscono servizi tramite alcune piattaforme, in particolare Glovo e Deliveroo.

### C. Regno Unito

La sentenza *Uber* nel Regno Unito è solo l'ultimo tassello di una serie di dibattiti politici più ampi sulla frammentazione del mercato del lavoro. Mentre la *gig economy* è talvolta percepita come un fenomeno unico e distinto, le sfide legali in gioco sono simili a quelle affrontate per oltre un decennio nell'ambito dei cosiddetti contratti a "zero ore", ai sensi dei quali i datori di lavoro non garantiscono ai lavoratori un numero stabilito di turni o altri incarichi lavorativi.<sup>17</sup>

Al centro dei dibattiti giuridici che ne derivano si trova lo status di *worker*, una categoria intermedia ormai ben stabilita al di là della tradizionale divisione "binaria" tra lavoratori subordinati (i quali lavorano in forza di un contratto di assunzione e hanno pertanto diritto all'intera gamma di norme a tutela dei dipendenti) e i lavoratori autonomi che lavorano in forza di contratti di prestazione d'opera che

---

<sup>16</sup> La Legge 12/2021 del 28 settembre che modifica il testo riveduto della legge sullo Statuto dei Lavoratori, approvata con Regio Decreto Legislativo 2/2015 del 23 ottobre, che mira a garantire i diritti del lavoro di coloro che si occupano di consegne nel settore delle piattaforme digitali.

<sup>17</sup> Abi Adams e Jeremias Prassl, "Zero-Hours Work in the United Kingdom" (2018) ILO Working Paper, Conditions of Work and Employment Series 101.

esulano dall'ambito di applicazione del diritto del lavoro. I "lavoratori subordinati" che lavorano ai sensi di un contratto o rapporto di lavoro,<sup>18</sup> non appena soddisfatti i termini del c.d. *qualifying period*, rientrano pienamente nell'ambito di applicazione delle tutele del diritto del lavoro, tra cui in particolare la protezione dal licenziamento illegittimo.

Lo status di *worker* rappresenta una categoria aggiuntiva, ampiamente utilizzata sin dalla fine degli anni '90, a cui spettano diritti che includono le tutele in materia di orario di lavoro e salario minimo nazionale. Tra i *worker* rientrano sia i lavoratori subordinati sia coloro che lavorano ai sensi di

qualsiasi altro contratto [...] in cui la persona fisica si impegna a compiere o prestare personalmente qualsiasi opera o servizio per la controparte del contratto, il cui status non è, in forza del contratto, quello di un cliente della professione o impresa commerciale esercitata dalla persona fisica.<sup>19</sup>

Definizioni sostanzialmente identiche trovano applicazione in regimi specifici, spesso al centro (nel merito) delle controversie sui contratti a zero ore e sulla *gig economy*, tra cui in particolare il National Minimum Wage Act 1998<sup>20</sup> e Working Time Regulations.<sup>21</sup>

Un "esame delle moderne pratiche lavorative" promosso dal governo nel 2017 ha sostenuto che il Regno Unito "dovrebbe mantenere l'attuale approccio tripartito relativo allo status occupazionale, dal momento che resta rilevante nel moderno mercato del lavoro, ma rinominare come '*dependent contractor*' la categoria di soggetti a cui spettano i diritti dei *worker* ma non sono lavorati subordinati."<sup>22</sup> Questo cambiamento, tuttavia, non è stato finora adottato.

Dal punto di vista delle controversie, le questioni relative allo status di *worker* hanno occupato i tribunali per quasi due decenni,<sup>23</sup> su aspetti che variano dai criteri di idoneità fino al rapporto con lo status di lavoratore subordinato e altre categorie previste dalla legge.<sup>24</sup> Oltre alle numerose controversie di fronte alle corti di

<sup>18</sup> s 230(1) Employment Rights Act 1996 (ERA).

<sup>19</sup> s 230(3)(b) ERA.

<sup>20</sup> s 54(3)(b).

<sup>21</sup> SI 1998/1833, reg 2(1)).

<sup>22</sup> Department for Business, Energy & Industrial Strategy, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* (London 2017) 35.

<sup>23</sup> Cominciando con *Byrne Bros v Baird* [2002] ICR 667 (EAT), in cui il Recorder Underhill QC (ruolo da lui all'epoca ricoperto) ha dichiarato che "tracciare una distinzione in ogni caso specifico comporterà tutte o la maggior parte delle medesime considerazioni che emergono nel tracciare una distinzione tra un contratto di assunzione e un contratto di prestazione d'opera, ma con il confine sempre più spostato a favore del presunto *worker*" ([17(5)]).

<sup>24</sup> In particolare, la definizione di *worker* di cui all'articolo 83(2) dell'Equality Act 2010: *Jivraj v Hashwani* [2011] UKSC 40.



prima istanza e d'appello,<sup>25</sup> le questioni circa lo status di *worker* sono state ripetutamente affrontate dalla Corte Suprema in casi di alto profilo, tra cui *Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof*<sup>26</sup> e *Smith v Pimlico Plumbers*.<sup>27</sup>

### 3. Sentenze

Nonostante l'ampia varietà di contesti e di quadri normativi, la generale somiglianza tra le sentenze di ultima istanza in Francia, Spagna e Regno Unito è sorprendente: le corti superiori hanno costantemente rilevato che, nonostante le proteste in senso contrario delle piattaforme, gli autisti e/o *rider* non potevano essere classificati come lavoratori autonomi, estranei all'ambito di applicazione del diritto del lavoro. A un esame più attento, tuttavia, emergono svariate differenze, circostanza forse non sorprendente, considerato come l'interpretazione giuridica dei rapporti di lavoro sia intesa in modo diverso in ciascun ordinamento.

#### A. Francia

Come accennato sopra, nel contesto francese vi sono due sentenze che vanno discusse.

##### i. *La sentenza Take Eat Easy*

Il primo caso ha coinvolto Take Eat Easy, una società che ricorreva a una piattaforma digitale e a un'applicazione per connettere i ristoranti partner, i clienti che ordinano il cibo attraverso la piattaforma e i *rider* che si occupano delle consegne. Un *rider*, dopo due incidenti stradali, ha avviato un procedimento dinnanzi al Tribunale del lavoro per chiedere la riqualificazione del proprio rapporto contrattuale come rapporto tra datore di lavoro e lavoratore subordinato. La Corte d'Appello di Parigi ha rigettato il ricorso, ma la Corte di Cassazione ha stabilito diversamente.

La Corte di Cassazione ha innanzitutto ricordato che

*l'esistenza di un rapporto di lavoro non dipende né dalla volontà espressa dalle parti né dalla denominazione che le parti hanno attribuito al loro accordo; dipende dalle circostanze di fatto in cui i lavoratori esercitano la loro attività.*

---

<sup>25</sup> Si veda J Prassl, 'Who is a Worker' (2017) 133 *Law Quarterly Review* 366 (Commento alla sentenza).

<sup>26</sup> *Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof* [2014] UKSC 32.

<sup>27</sup> *Pimlico Plumbers* [2018] USC 29, [18].

Il principio dell'indisponibilità della qualificazione del contratto di lavoro non è nuovo. La sua attuale formulazione deriva da una precedente sentenza, il caso *Labbane*, riguardante un tassista.<sup>28</sup>

La Corte ha poi ricordato che la subordinazione, fattore determinante ai sensi del diritto francese per stabilire se un rapporto di lavoro è qualificabile come un rapporto tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, è caratterizzata da poteri di direzione, controllo e sanzionamento. Nel caso di specie, per la Camera del Lavoro della Corte di Cassazione l'esistenza di un tale rapporto di subordinazione è stata puntualmente dimostrata.

Dalle conclusioni dei giudici di merito, la Corte di Cassazione ha rilevato che “*l'app includeva un sistema di geolocalizzazione che permetteva alla società di monitorare la posizione del rider in tempo reale e di registrare il numero totale di chilometri percorsi*”, circostanza che presumibilmente suggeriva un potere di direzione e controllo da parte di Take Eat Easy. La Corte ha poi evidenziato l'esistenza di un potere sanzionatorio attraverso un sistema di bonus e penalità (“*strike*” nel gergo interno della società) assegnati al lavoratore in caso di inadempimento degli obblighi contrattuali. Secondo Jean-Guy Huglo, Presidente della Camera del Lavoro della Corte di Cassazione, questo sistema di sanzioni è determinante e rivela di per sé il rapporto di subordinazione, al punto da consentire al gestore della piattaforma di risolvere unilateralmente il contratto, proprio come nel caso del licenziamento.<sup>29</sup>

Di conseguenza, risultano irrilevanti gli elementi su cui si è basata la Corte d'Appello di Parigi per rigettare la riclassificazione del contratto di prestazione d'opera in un contratto di lavoro (ad es. il fatto che il lavoratore fosse libero di scegliere i giorni lavorativi e il relativo numero, le fasce orarie in cui desiderava lavorare, nonché il fatto di non essere vincolato da alcun patto di esclusività o di non concorrenza).

In queste circostanze, il lavoratore si trovava in posizione di subordinazione rispetto al gestore della piattaforma Take Eat Easy, con la conseguenza che si trattava di fatto di un lavoratore subordinato.

## ii. *La sentenza Uber*

Il caso *Take Eat Easy* non ha risolto tutte le questioni in gioco, in particolare perché poteva essere applicato esclusivamente a piattaforme che operavano in modo simile. Poco dopo, un nuovo caso concernente la piattaforma più famosa, Uber, è approdato davanti alla Corte di Cassazione e ha dato a quest'ultima

---

<sup>28</sup> Soc. 19 nov. 2000, n. 98-40572, Bull. V, 2000, n. 437, Si veda inoltre Cass. Ass. Plén. 4 marzo 1983, n. 81-11647, Bull. 1983, Ass. Plén., n. 4.

<sup>29</sup> Intervista a Jean-Guy Huglo, Presidente della Camera Sociale: “Take Eat Easy: une application classique du lien de subordination” *Semaine Sociale Lamy*, 2018, n. 1842-1843, 3.

l'opportunità di chiarire la soluzione risultante dalla sentenza *Take Eat Easy*.

A seguito della chiusura permanente dell'account di un autista da parte di Uber BV, l'autista ha adito il Tribunale del lavoro chiedendo la riclassificazione del rapporto contrattuale. La Corte d'Appello di Parigi ha ritenuto che l'autista fosse vincolato da un contratto di lavoro.

La Corte di Cassazione ha ricordato innanzitutto la nozione classica di subordinazione, "*caratterizzata dalla prestazione di un'attività lavorativa sotto l'autorità di un datore di lavoro che ha il potere di dare ordini e istruzioni, di supervisionarne l'esecuzione e di sanzionare il subordinato per eventuali violazioni*". La Corte ha poi fatto riferimento a un caso precedente, la sentenza *Société Générale*,<sup>30</sup> secondo la quale "*lavorare nell'ambito di un servizio organizzato può costituire un'indicazione di subordinazione nei casi in cui il datore di lavoro stabilisca unilateralmente i termini e le condizioni di prestazione del lavoro*". Inoltre, la Corte ha definito il lavoro autonomo in base ai seguenti elementi: la possibilità di crearsi una propria clientela, la libertà di fissare le proprie tariffe, la libertà di stabilire i termini e le condizioni di fornitura del servizio.

La Corte ha proseguito analizzando i diversi elementi che permettono di definire l'esistenza di un contratto di lavoro.

(1) L'autista ha aderito a un servizio di trasporto creato e interamente organizzato dalla società, un servizio che esiste solo grazie a questa piattaforma, attraverso la quale l'autista non si crea una propria clientela, non fissa liberamente le proprie tariffe e non stabilisce i termini e le condizioni della propria attività di trasporto;

(2) l'autista è tenuto a seguire un determinato percorso che non è libero di scegliere e vengono applicati adeguamenti tariffari se non lo segue;

(3) a volte la destinazione finale della corsa non è nota all'autista, il quale non è veramente libero di scegliere, come farebbe un lavoratore autonomo, la corsa che conviene effettuare o meno;

(4) la società ha il diritto di disconnettere temporaneamente l'autista dall'applicazione a partire da tre corse rifiutate e l'autista può perdere l'accesso al proprio account in caso di superamento di un certo numero di cancellazioni degli ordini o in caso di segnalazioni di "comportamenti problematici".

Pertanto, la Corte di Cassazione ha appoggiato la Corte d'Appello per aver desunto da tutti questi elementi la prestazione di un'attività lavorativa sotto l'autorità di un datore di lavoro che ha il potere di dare ordini e istruzioni, di supervisionarne l'esecuzione e di sanzionare le violazioni, e per aver stabilito che lo status di lavoratore autonomo dell'autista fosse quindi fittizio:

In questo caso, si riconosce pertanto l'esistenza di un rapporto di subordinazione quando un autista a chiamata si connette all'applicazione di Uber, avendo la Corte di

---

<sup>30</sup> Soc. 13 nov. 1996, n. 94-13.187, Bull. V, n. 386.

Cassazione escluso di prendere in considerazione il fatto che l'autista non abbia l'obbligo di connettersi e che non siano previste sanzioni in caso di mancata connessione per un certo periodo di tempo (a differenza di quanto accadeva con l'applicazione di Take Eat Easy).<sup>31</sup>

Dalla sentenza e dai relativi documenti accompagnatori pubblicati dalla Corte emergono tre elementi.<sup>32</sup> Innanzitutto, la Corte presenta la sentenza come una classica applicazione della propria tradizionale giurisprudenza in materia di contratti di lavoro. Anche gli studiosi che hanno commentato la decisione hanno evidenziato la classicità della soluzione. In altre parole, la Corte di Cassazione non ha dovuto cambiare la propria definizione di contratto di lavoro per riconoscere che i lavoratori delle piattaforme sono effettivamente dei lavoratori subordinati. Ciò sarebbe in qualche modo paradossale, se si considerano i dibattiti che hanno preceduto la sentenza *Uber*. In realtà, la classicità della soluzione non è affatto paradossale, ma mostra piuttosto la diffusione della tesi di alcune piattaforme che, contrariamente alla realtà delle condizioni di lavoro, hanno cercato di convincere che i lavoratori delle piattaforme sono autonomi.

In secondo luogo, va evidenziata l'importanza del diritto UE nel ragionamento della Corte. L'esistenza di una nozione autonoma di lavoratore, ai sensi delle direttive 2003/88 sull'orario di lavoro e 89/391 sulla salute e sicurezza sul lavoro, significa che la definizione francese deve restare simile a quella europea. In caso contrario dovrebbero coesistere due nozioni di lavoratore, fatto certamente non auspicabile. L'analisi della piattaforma Uber come un servizio di trasporto istituito e interamente organizzato da Uber BV può anche essere vista come una trasposizione della sentenza *Elite Taxi* della Corte di giustizia dell'Unione europea.<sup>33</sup> Anche il caso *Allonby*<sup>34</sup> ha giustificato la posizione della Corte di non prendere in considerazione la libertà dell'autista di connettersi e disconnettersi alla piattaforma. Secondo il Presidente della Camera Sociale della Corte,

il significato della sentenza è che gli autisti si trovano in un rapporto di subordinazione solo quando sono connessi. La questione è stata già decisa dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea nella sentenza *Allonby* del 13 gennaio 2004, relativa a un'insegnante a tempo determinato nel Regno Unito che si sosteneva essere lavoratrice autonoma. La CGUE ritiene che il diritto di rifiutare un incarico non sia rilevante nel valutare l'esistenza di un rapporto subordinato. Il fatto che l'autista sia libero di stabilire

---

<sup>31</sup> Si veda la nota esplicativa della Corte alla sentenza *Uber*.

<sup>32</sup> Si veda anche l'intervista a Jean-Guy Huglo, Presidente della Camera Sociale, *Semaine Sociale Lamy* (16 marzo 2020) 1899.

<sup>33</sup> Causa C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* [2017] ECLI:EU:C:2017:981.

<sup>34</sup> Case C-256/01 *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College and Others* [2004] ECLI:EU:C:2004:18.

gli orari della propria attività non nega che, durante l'orario in cui viene esercitata l'attività per la piattaforma, questi si trovi in un rapporto di subordinazione.

In terzo luogo, la riclassificazione del contratto di lavoro si fonda su due elementi essenziali: il lavoro viene svolto nell'ambito di un servizio interamente organizzato dalla piattaforma, la quale ha un potere sanzionatorio. Queste sanzioni sono diverse dalle classiche sanzioni contrattuali ed è per via della loro specificità che il contratto viene riclassificato.

## B. Spagna

La STS evidenzia le caratteristiche essenziali che un rapporto di servizio deve possedere per essere considerato un rapporto di lavoro. A tale scopo, la nozione classica di dipendenza va adattata alla nuova realtà del lavoro tramite piattaforme. Essa è ritenuta come un "concetto astratto che si manifesta in modo diverso a seconda dell'attività", in particolare quando si valuta il lavoro prestato per una piattaforma, come in questo caso.<sup>35</sup> La Corte Suprema indica quali difficoltà sussistono nel decidere se le caratteristiche di un rapporto di lavoro siano presenti o meno nei casi dubbi. È quindi necessario esaminare le prove, sia favorevoli che sfavorevoli, per prendere una decisione "in ciascun caso specifico" che sia fondata sulla "totalità delle circostanze concomitanti".

Pertanto, i lavoratori delle piattaforme richiedono una valutazione caso per caso. In primo luogo, secondo la Corte Suprema, i concetti di *ajenidad*<sup>36</sup> e dipendenza "sono gli elementi essenziali che definiscono il contratto di lavoro". Non si tratta di concetti immutabili ma duttili, per permetterne l'adeguamento alle nuove realtà sociali del momento in cui le norme devono essere applicate. In secondo luogo, la dipendenza è diventata più flessibile, soprattutto attraverso i sistemi di controllo digitale.<sup>37</sup>

Per dimostrare come questi due requisiti si siano attenuati, la Corte Suprema spagnola ha utilizzato due importanti decisioni della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE). Da un lato, la sentenza *Allonby* del 13 gennaio 2004, relativa agli insegnanti. In quel caso, la CGUE ha riconosciuto che la facoltà degli inse-

---

<sup>35</sup> Sulla questione, si veda Jeremias Adams-Prassl, "What If Your Boss Was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work" (2019) 41 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 123.

<sup>36</sup> Si tratta di un termine spagnolo di difficile traduzione. Fa riferimento all'idea che, in un rapporto di lavoro, i profitti e i rischi ricadano sul datore di lavoro.

<sup>37</sup> Si veda Anna Ginés i Fabrellas, "Algorithms as subordination. The role of technology in classifying workers in the platform economy", XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and social Security Law work in a digital era: legal challenges (Lisbona, 5-7 maggio 2021).

gnanti di rifiutare un determinato servizio non preclude che il loro rapporto sia riconosciuto come un rapporto di lavoro. Dall'altro lato, la sentenza *Elite Taxi* del 20 dicembre 2017, concernente gli autisti a servizio della piattaforma Uber. In essa è stata riconosciuta la compresenza di due caratteristiche: la *ajenidad*, a causa della rilevanza dell'app come mezzo essenziale di fornitura del servizio, e la dipendenza, a causa della "influenza decisiva" di Uber sulle condizioni di fornitura dei servizi prestati dagli autisti (determinazione del prezzo massimo, controllo della qualità dei veicoli e del comportamento degli autisti, poteri disciplinari).

In sintesi, secondo i tribunali spagnoli, i seguenti sono indizi che portano a presumere l'esistenza di una *dipendenza* economica:

- sistema di assegnazione dei punteggi attraverso la valutazione del cliente finale (già qualificato come elemento di prova in STS 29 dicembre 1999);
- geolocalizzazione GPS e registrazione chilometrica: sistema di monitoraggio permanente;
- controllo tramite l'applicazione del rispetto di specifiche istruzioni di consegna (termine di consegna, divieto di loghi aziendali, modo di rivolgersi all'utente finale, ecc.);
- carta di credito a nome di Glovo per l'acquisto di prodotti da parte dell'utente. Se necessario, Glovo anticiperà al *riders* 100 euro;
- compenso finale per il tempo trascorso presso il punto di raccolta in attesa dell'ordine;
- specificazione nel contratto di 13 cause di risoluzione per inadempimento del lavoratore (potere disciplinare). Alcune di queste corrispondono letteralmente a quelle previste dall'art. 54 ET, che contiene la disciplina generale della materia;
- le informazioni necessarie per gestire il sistema sono esclusivamente nelle mani di Glovo (esercizi aderenti, ordini...).

Riguardo alla *ajenidad*, la sentenza della Corte Suprema distingue 5 tipologie:

- nei servizi: Glovo prende tutte le decisioni commerciali (prezzi, pagamento, metodo, remunerazione, fatturazione, ecc.);
- nei rischi: nella propria attività commerciale, Glovo rischia molto più denaro rispetto al *riders* che effettua la consegna;
- nei profitti: Glovo si appropria del risultato che va a vantaggio dell'impresa;
- nei mezzi: va fatta una distinzione riguardo alla proprietà dei mezzi dell'impresa: quelli della piattaforma (senza cui l'attività non può essere esercitata) e quelli dei *riders* (il telefono cellulare e la bicicletta hanno un valore infinitamente più basso);
- nel marchio: la persona che effettua la consegna è obbligata a fornire il servizio sotto il marchio di un terzo (Glovo).

Pertanto, Glovo non è una intermediaria che si limita a stabilire un contatto tra la persona che effettua la consegna e il cliente finale. Essa *coordina e organizza il*

*servizio attraverso l'algoritmo di gestione della piattaforma.*<sup>38</sup> Alcuni degli aspetti di cui si occupa sono i seguenti:

- coordinamento dei tempi di consegna, divieto di loghi aziendali, modo di rivolgersi al cliente;
- valutazione dei *rider* da parte dei clienti (essenziale per l'assegnazione degli ordini e la remunerazione finale);
- geolocalizzazione costante del *rider* (monitoraggio in tempo reale della conformità del servizio);
- il *rider* e il cliente non possono prestare o ricevere il servizio al di fuori della piattaforma. Per questo motivo, i *rider* hanno un'autonomia molto limitata che riguarda solo "questioni secondarie", come la scelta del mezzo di trasporto usato per le consegne (bicicletta, moto, macchina), lo smartphone usato per ricevere le informazioni sugli ordini e le consegne o il percorso scelto per la consegna;
- l'"immagine di marca", completamente standardizzata, fornita dall'impresa e con i loghi e i colori caratteristici della stessa che la rendono riconoscibile per il cliente, così che il lavoratore stesso diventi l'immagine dell'impresa.<sup>39</sup>

### *C. Regno Unito*

Lo status occupazionale degli autisti di Uber è stata la prima questione relativa alla *gig economy* a giungere dinnanzi alla Corte Suprema del Regno Unito. Il modello imprenditoriale della società richiede poche spiegazioni ed è divenuto l'archetipo dell'organizzazione del lavoro mediato dalle piattaforme.<sup>40</sup> Vanno comunque evidenziati due aspetti importanti dei fatti presentati davanti alla Corte: innanzitutto, l'enorme numero di persone che lavorano per la società: "[a]l momento dell'udienza del Tribunale del lavoro nel 2016, c'erano circa 30.000 autisti di Uber che operavano nell'area di Londra e 40.000 in tutto il Regno Unito."<sup>41</sup>

In secondo luogo, le complesse strutture contrattuali accuratamente predisposte che stanno alla base della fornitura del servizio di trasporto. La formulazione

---

<sup>38</sup> Come espresso da Álvarez Alonso e Martínez Moreno (n 15) 7: "senza tutto questo apporto da parte dell'impresa, questa attività economica non può essere svolta ed è chiaro che i fattorini non hanno l'infrastruttura o la capacità di svolgerla da soli (...) è persino un po' ridicolo attribuire loro lo status di imprenditori autonomi semplicemente sulla base dell'uso di una bicicletta di loro proprietà".

<sup>39</sup> Ibid, 13-14.

<sup>40</sup> J. Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford University Press 2018), capitolo 1. Si veda inoltre *Uber BV v Aslam* (n 4), [6] – [21].

<sup>41</sup> *Uber BV v Aslam* (n 4) [5]. I numeri hanno continuato a crescere negli ultimi cinque anni.

dei “Termini per i partner” e dei “Contratti di servizio” non è sorprendente di per sé. Ciò che lascia più perplessi, invece, è il fatto che gli accordi contrattuali si riferiscano agli autisti come “Clienti” e ai passeggeri come “Utenti”. Secondo questo schema, Uber sostiene di

fornire servizi elettronici [...] all’autista, i quali includono l’accesso alla app e ai servizi di pagamento di Uber, e l’autista accetta di fornire servizi di trasporto ai passeggeri [...]. Il contratto afferma che il Cliente riconosce e accetta che Uber BV non fornisce servizi di trasporto e che, quando il Cliente accetta una richiesta di servizi di trasporto da parte di un Utente effettuata tramite l’applicazione Uber, il Cliente è responsabile della fornitura di tali servizi di trasporto e, nel fare ciò, “crea un rapporto commerciale giuridico diretto tra il Cliente e l’Utente, di cui né Uber [BV] né alcuna delle sue Consociate nel Territorio è parte.”<sup>42</sup>

Altri complessi accordi disciplinano la relazione tra i diversi enti societari di Uber, inclusa la controllante olandese (Uber BV), che gestisce l’app di Uber, e le controllate britanniche (Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd), che detengono le relative licenze di noleggio con conducente rispettivamente a Londra e nel resto del paese.<sup>43</sup>

### i. Storia della controversia

La causa *Uber* è durata cinque anni. Nel 2016, un gruppo di autisti di Uber guidati da Yaseen Aslam e James Farrar ha intentato contro la piattaforma una serie di cause, tra cui un’azione per mancato pagamento del salario minimo nazionale e per mancata concessione di ferie annue retribuite. In una sentenza di primo grado pronunciata in autunno, il Giudice del lavoro Snelson del Tribunale del lavoro di Londra è stato inequivocabile nel ritenere che gli autisti andassero qualificati come *worker*, piuttosto che lavoratori autonomi. Il tono della sentenza *Aslam, Farrar v Uber* è stato insolitamente tagliente. Il tribunale, ha rimarcato il Giudice, era

colpito dai notevoli sforzi di Uber per far combaciare la propria (forse dovremmo dire dei suoi avvocati) descrizione di sé con la propria analisi dei rapporti giuridici tra le due società, gli autisti e i passeggeri. Qualsiasi organizzazione (a) che gestisce un’impresa il cui nucleo è costituito dalla funzione di trasportare persone in autoveicoli [...] (c) che richiede agli autisti e ai passeggeri di accettare, per contratto, che questa non fornisce servizi di trasporto [...] e (d) che ricorre, nei propri documenti, a finzioni, linguaggio contorto e, persino, una terminologia nuova di zecca, merita, riteniamo, un certo grado di scetticismo. Riflettendo sul caso generale [della piattaforma] e, in particolare, sulla

---

<sup>42</sup> Ibid, [24].

<sup>43</sup> Ibid, [3]; [30]-[33].



testimonianza tristemente lealista fornita dalla Sig.ra Bertram [manager di Uber], non possiamo fare a meno di ricordare la frase più celebre della regina Gertrude:

“La dama promette troppo, mi sembra”.<sup>44</sup>

Un’analisi dettagliata dei fatti presentati al tribunale ha portato alla conclusione che la vasta documentazione contrattuale di Uber non rifletteva la realtà del rapporto con gli autisti e doveva quindi essere ignorata. “Riteniamo che ciò illustri in modo eccellente il fenomeno da cui il Giudice Elias ci ha messo in guardia nel caso *Kalwak*, riguardo a ‘eserciti di avvocati’ che architettano documenti nell’interesse dei loro clienti che semplicemente dissimulano i veri diritti e doveri di entrambe le parti.”<sup>45</sup>

Nel novembre 2017, la sentenza del Tribunale del lavoro è stata pienamente giustificata in una decisione attentamente motivata che ha negato il ricorso in appello di Uber. La Giudice Eady del Tribunale di appello del lavoro di Londra ha confermato la sentenza di primo grado, sancendo lo status di *worker* degli autisti. Anche se più misurata nel tono, la conclusione sostanziale sulla questione dello status di *worker* è inequivocabile. L’appello di Uber si era concentrato sulla tesi secondo cui, in assenza di rapporti contrattuali diretti, come stabilito nei propri termini e condizioni, il modello imprenditoriale poteva essere interamente spiegato come conseguenza dei requisiti normativi, tra cui in particolare il regime di licenze per il noleggio con conducente di Transport for London.<sup>46</sup> Nel rigettare tali argomentazioni, la Giudice Eady è tornata alla questione chiave in gioco:

La questione al centro dell’appello può essere posta semplicemente in questo modo: quando gli autisti lavorano, per chi stanno lavorando? La risposta del Tribunale del lavoro alla domanda è stata che esisteva un contratto tra ULL e gli autisti, secondo il quale gli autisti svolgevano personalmente un lavoro per ULL nell’ambito dell’attività di quest’ultima per la fornitura di servizi di trasporto a passeggeri dell’area di Londra.<sup>47</sup>

A seguito di un esteso esame delle contestazioni di Uber alla sentenza del Tribunale, il Tribunale di appello del lavoro si è “convinto che il Tribunale del lavoro non abbia sbagliato né l’approccio né le conclusioni [...] [ed era pertanto] autorizzato a concludere che ci fosse un contratto [per *worker*] tra [Uber] e gli autisti”.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> *Aslam and Farrar v Uber* caso n. 2202550/2015 (London Employment Tribunal) [87] (citazioni omesse). La sentenza è disponibile all’indirizzo [www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf](http://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf).

<sup>45</sup> *Ibid* [96] (citazioni omesse).

<sup>46</sup> *Uber BV v Aslam and Others* UKEAT 0056/17, [32] *et seq.*

<sup>47</sup> *Ibid*, [103].

<sup>48</sup> *Ibid*, [116].

Solo un anno più tardi, a dicembre 2018, la maggioranza della Corte d'Appello è giunta alla medesima conclusione nel rigettare l'ulteriore impugnazione di Uber. Il *Master of the Rolls*, Sir Terence Etherton, e il Giudice Bean hanno ritenuto che il Tribunale del lavoro “non [fosse] solo autorizzato, ma anche nel giusto a ritenere che ciascuno degli autisti lavorasse per [Uber] in qualità di ‘*limb (b) worker*’.”<sup>49</sup>

A questo punto della controversia, l'attenzione dell'impresa era fermamente rivolta al rapporto tra il proprio contratto scritto (che sosteneva risolvesse in modo definitivo la questione dello status di *worker*) e i fatti come accertati dal Tribunale del lavoro. Adottando una linea ponderata nello stabilire la posizione contrattuale ed evidenziando attentamente i fattori rilevanti a sostegno delle tesi di entrambe le parti, la maggioranza ha adottato un'interpretazione ampia della dottrina “*Autoclenz*” della Corte Suprema sui contratti fittizi:

Riteniamo che il significato esteso di “fittizio” sancito in *Autoclenz* fornisca alla *common law* un'ampia flessibilità nell'affrontare gli accordi contrattuali contorti, complessi e artificiosi, indubbiamente formulati da una schiera di avvocati, redatti unilateralmente e dettati da Uber a decine di migliaia di autisti e passeggeri, nessuno dei quali è nella posizione di correggere o resistere in altro modo al regolamento contrattuale. Per quanto riguarda la realtà, non solo non vediamo alcuna ragione per non essere d'accordo con le conclusioni di merito del Tribunale del lavoro relative al rapporto di lavoro tra Uber e gli autisti, ma riteniamo che il Tribunale fosse palesemente nel giusto.<sup>50</sup>

Il Giudice Underhill, invece, era in disaccordo con l'approccio adottato dai suoi colleghi. Esprimendo una generale reticenza a discostarsi dai termini contrattuali di cui sopra, il Giudice ha dato precedenza all'intricato insieme di accordi stabilito dall'impresa: “facendo un passo indietro in modo da vedere sia il quadro completo che i dettagli, mi sembra ancora che il rapporto invocato da Uber non sia né irrealistico né artificioso. Al contrario, è conforme a un modello ben riconosciuto di rapporti nel settore del noleggio con conducente.”<sup>51</sup>

## ii. *Davanti alla Corte Suprema*

Il terreno era dunque pronto per la Corte Suprema. Con decisione del 19 febbraio 2021, sette giudici hanno rigettato all'unanimità l'ultimo ricorso di Uber e pienamente avallato le conclusioni del Tribunale del lavoro sia riguardo allo status occupazionale che all'applicabilità del regime sull'orario di lavoro.

A seguito di un'analisi dettagliata dei fatti rilevanti, delle disposizioni di legge

---

<sup>49</sup> *Uber BV and others v Aslams and others* [2018] EWCA Civ 2748 [71].

<sup>50</sup> *Ibid.*, [105].

<sup>51</sup> *Ibid.*, [146].

e della storia del contenzioso, Lord Leggatt, con cui tutti i giudici si sono mostrati d'accordo, si è dapprima rivolto al nucleo delle osservazioni avanzate per conto di Uber, nello specifico se gli autisti stessero “prestando servizi esclusivamente per i passeggeri e ai sensi di contratti stipulati con gli stessi tramite la rappresentanza di Uber London”, piuttosto che lavorare per la piattaforma.<sup>52</sup> Dopo aver rigettato gli argomenti di Uber riguardanti l'importanza del regime di concessione delle licenze per il noleggio con conducente e il suo ruolo come agente per le prenotazioni sulla base dei “principi ordinari del diritto dei contratti e di agenzia”,<sup>53</sup> il Giudice si è poi occupato della questione centrale: nel valutare lo status di *worker*, l'interpretazione degli accordi scritti delle parti è un punto di partenza adeguato?<sup>54</sup>

La risposta alla domanda ha richiesto un esame dettagliato della precedente sentenza della Corte Suprema in *Autoclenz v Belcher*,<sup>55</sup> in cui Lord Clarke aveva affermato che “la domanda in ogni caso è [...] qual è il vero accordo tra le parti”.<sup>56</sup> I contratti di lavoro non potrebbero essere trattati allo stesso modo degli ordinari contratti commerciali, anche perché il “potere contrattuale relativo delle parti deve essere tenuto in considerazione”.<sup>57</sup>

Tuttavia, considerato che la disparità del potere contrattuale può essere una caratteristica delle relazioni contrattuali in vari contesti, Lord Leggatt si è proposto di esplorare più a fondo la “giustificazione teorica alla base dell'approccio [di *Autoclenz*]”. La distinzione cruciale, ha suggerito il Giudice, poteva essere riscontrata nel fatto che “i diritti rivendicati dagli attori non erano di tipo contrattuale ma creati per legge. Pertanto, [...] la questione principale era di interpretazione legislativa, non contrattuale.”<sup>58</sup>

Il giusto approccio consisteva dunque “nel considerare lo scopo di una particolare disposizione e interpretarla, per quanto possibile, nel modo migliore per attuare detto scopo.”<sup>59</sup> Nel contesto della legislazione sul lavoro, ciò significava la protezione dei lavoratori vulnerabili. Alla luce della loro subordinazione al controllo del datore di lavoro, “tali rapporti non possono essere affidati con tranquillità alla regolamentazione contrattuale”.<sup>60</sup> Fare diversamente “reintrodurrebbe il danno che la legislazione promulgata intendeva prevenire”. Infatti,

---

<sup>52</sup> *Uber BV v Aslam* (n 4) [42].

<sup>53</sup> *Ibid*, [45].

<sup>54</sup> *Ibid*, [57].

<sup>55</sup> *Autoclenz v Belcher* [2011] UKSC 41.

<sup>56</sup> *Ibid*, [29].

<sup>57</sup> *Ibid* [21], [35].

<sup>58</sup> *Uber BV v Aslam* (n 4), [69].

<sup>59</sup> *Ibid*, [70].

<sup>60</sup> *Ibid*, [75].

l'efficacia della protezione [del diritto del lavoro] sarebbe seriamente minata se il presunto datore di lavoro, dal modo in cui il rapporto è caratterizzato nel contratto scritto, potesse stabilire, anche all'apparenza, se la controparte vada classificata o meno come *worker*. Leggi come quella sul salario minimo nazionale sono state chiaramente promulgate per proteggere coloro i quali il Parlamento ritiene bisognosi di protezione e non solo coloro i quali vengono ritenuti dal relativo datore di lavoro come idonei a ottenerla.<sup>61</sup>

In altre parole, prendendo per buona la documentazione contrattuale, o anche solo come punto di partenza nell'attività di qualificazione del rapporto, “significherebbe in effetti [...] riconoscere a Uber il potere di stabilire da sé se la legislazione intesa a proteggere i lavoratori si applichi o meno ai propri autisti.”<sup>62</sup> Ciò era stato riconosciuto da tempo dal Parlamento, non da ultimo rendendo specificamente nulla ogni clausola che pretendeva di escludere per contratto l'applicazione dell'Employment Rights Act e di altra legislazione giuslavoristica.<sup>63</sup>

Come applicare, dunque, il test per valutare lo status di *worker*? Per i tribunali è necessario

vedere i fatti in modo realistico e tenere in mente lo scopo della legislazione. [...] Maggiore è il [...] controllo [esercitato dal presunto datore di lavoro sul lavoro o sui servizi prestati dalla persona interessata], più fondato è il motivo per classificare la persona come ‘*worker*’ che lavora ai sensi di un ‘*worker’s contract*’.<sup>64</sup>

Questo approccio, ha osservato Lord Leggatt, è anche in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia.<sup>65</sup>

Riguardo ai fatti del caso, cinque elementi del modello di impresa di Uber sono stati evidenziati come particolarmente salienti per la questione dello status di *worker*: il potere di fissare le tariffe e stabilire la percentuale della “commissione di servizio” di Uber; il pieno controllo sui termini e sulle condizioni contrattuali; le asimmetrie informative create dall'app per esercitare uno stretto controllo algoritmico una volta che l'autista ha effettuato l'accesso; un “grado significativo di controllo sul modo in cui gli autisti forniscono i loro servizi”; rigide restrizioni sulle comunicazioni tra autisti e passeggeri.<sup>66</sup> D'altra parte, il fatto che gli autisti possano scegliere liberamente quando lavorare non è incompatibile con lo status di *worker*:

---

<sup>61</sup> Ibid, [76].

<sup>62</sup> Ibid, [77].

<sup>63</sup> Ibid, [79].

<sup>64</sup> Ibid, [87].

<sup>65</sup> Ibid, [88], che cita *FMB Ltd v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank* [2020] EU:C:2020:565, par. 60–61.

<sup>66</sup> *Uber BV v Aslam* (n 4), [94]-[101].

è ormai assodato e non contestato da Uber che il fatto che una persona sia pienamente libera di lavorare o meno e che, quando non lavora, questa non abbia alcun obbligo contrattuale nei confronti di colui per il quale il lavoro viene eseguito non impedisce di concludere che la persona sia qualificabile come *worker*, o addirittura come lavoratore subordinato, nei momenti in cui lavora.<sup>67</sup>

Il Tribunale era quindi “autorizzato a dichiarare che gli autisti fossero ‘*worker*’ che lavoravano per Uber London in forza di un ‘*worker’s contract*’ ai sensi della definizione di legge. In effetti, questa era, a parere [di Lord Leggatt], l’unica conclusione a cui il Tribunale sarebbe potuto ragionevolmente giungere.”<sup>68</sup> Lo stesso dicesi per la conclusione del Tribunale del lavoro secondo cui l’orario di lavoro degli autisti comprende tutti i periodi di tempo in cui la app è accesa e gli autisti sono pronti e disposti ad accettare corse, considerato che la “app è stata progettata per operare in modo coercitivo” così da garantire l’adempimento “dell’obbligo di accettare una quantità minima di lavoro”.<sup>69</sup>

#### 4. *Riverberi*

Considerato l’alto profilo dei datori di lavoro convenuti, le sentenze qui discusse hanno rapidamente attirato l’attenzione dei media nazionali e internazionali. In questo paragrafo ci occupiamo delle implicazioni a lungo termine, in relazione sia alle risposte dei gestori delle piattaforme alle sentenze che ai più ampi sviluppi politici e giuridici che ne sono derivati.

##### A. *Francia*

La sentenza *Uber* della Corte di Cassazione è stata molto pubblicizzata dalla Corte stessa a livello nazionale e internazionale. Per la prima volta, la Corte ha deciso di pubblicare la decisione contemporaneamente in inglese e spagnolo, accompagnata da un comunicato stampa e una nota esplicativa, anche questi tradotti nelle due lingue. Oltre al desiderio pedagogico di spiegare la sentenza, la traduzione testimonia la volontà della Corte francese di contribuire attivamente al dibattito internazionale.

Al di là della soluzione immediata offerta a una specifica controversia, la sentenza *Uber* non ha posto fine ai dibattiti sulla qualificazione del rapporto di lavoro

---

<sup>67</sup> Ibid, [91].

<sup>68</sup> Ibid, [119].

<sup>69</sup> Ibid, [129], [123].

tra un lavoratore e una piattaforma di lavoro. Innanzitutto, la riclassificazione del contratto dipende dalle condizioni specifiche di organizzazione del lavoro di ciascuna piattaforma. È ben noto che le piattaforme hanno modalità di funzionamento molto diverse e possono cambiare modalità operative man mano che i tribunali riconoscono i contratti di lavoro. In secondo luogo, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, la sentenza *Uber*, anche se ben nota, non ha portato a un'ondata di richieste di riclassificazione da parte degli autisti di Uber o di altri lavoratori delle piattaforme, né ha portato a qualche forma di azione organizzata per ottenere la riclassificazione. Le domande di riclassificazione sono rimaste abbastanza isolate e nella maggior parte dei casi avvengono solo dopo lo scioglimento del contratto. Infine, quando i lavoratori hanno adito le vie legali, i tribunali inferiori non hanno necessariamente aderito alla posizione della Corte di Cassazione. In effetti, nuovi casi sono attualmente pendenti davanti alla Corte di Cassazione, uno riguardante ancora un autista di Uber, un altro riguardante un tipo molto diverso di lavoro tramite piattaforma. La Corte dovrebbe quindi essere indotta a precisare la propria giurisprudenza.

Infine, anche il contesto giuridico delle decisioni è cambiato dai tempi della prima sentenza *Take Eat Easy*. Contrariamente ad altri paesi, la risposta dal punto di vista giuridico non è stata la creazione di una terza categoria di lavoratori. Sin dalla Legge sul lavoro del 2016, il governo si è basato sul presupposto che i lavoratori delle piattaforme siano lavoratori autonomi. Detto presupposto comporta due conseguenze. La prima è che non viene negata la necessità di tutele specifiche per questi lavoratori, ma il legislatore intende concederle solo ai lavoratori autonomi. La seconda è che le sentenze *Take Eat Easy* e *Uber* non rientrano esattamente nello schema di analisi proposto dagli interventi legislativi. Infatti, nel 2019, il legislatore ha escogitato una risposta alla giurisprudenza della Corte, poi vanificata dal Consiglio Costituzionale. La Legge di orientamento sulla mobilità (LOM)<sup>70</sup> ha introdotto disposizioni applicabili alle piattaforme che si occupano di trasporto automobilistico e consegna di merci con veicoli a motore o non a motore. Le piattaforme sono incoraggiate a stabilire in via volontaria codici di buone pratiche che indichino i diritti e gli obblighi nei confronti dei lavoratori. In cambio, il progetto di legge dichiarava che la stesura di un codice di buone pratiche e il rispetto degli impegni presi in relazione ai temi elencati non potevano determinare l'esistenza di un vincolo di subordinazione (e l'esistenza, pertanto, di un contratto di lavoro) tra la piattaforma e i lavoratori. Tuttavia, il Consiglio Costituzionale ha dichiarato incostituzionale la disposizione, dal momento che spetta al giudice riclassificare il rapporto tra lavoratore e piattaforma come un contratto di lavoro ogniqualvolta tale rapporto sia effettivamente caratterizzato dall'esistenza di un vincolo di subordinazione.<sup>71</sup> La decisione del Consiglio Costituzionale con-

---

<sup>70</sup> Legge 2019-1428 del 24 dicembre 2019.

<sup>71</sup> Decisione DC n. 2019-794 del Consiglio Costituzionale del 20 dicembre 2019.

ferma il ruolo primario che i giudici possono rivestire nell'organizzazione giuridica del lavoro tramite piattaforma. Questo aspetto è stato anche tenuto in conto dalla Corte di Cassazione nella sua sentenza *Uber*. Nell'illustrare la decisione, il Presidente della Camera Sociale ha spiegato che il criterio del vincolo di subordinazione è stato "sancito" dal Consiglio Costituzionale. Pertanto, la Corte di Cassazione ha dovuto attenersi alla propria definizione tradizionale di contratto di lavoro.<sup>72</sup> La LOM ha inoltre riconosciuto ai *rider* e autisti che operano come lavoratori autonomi alcuni altri diritti individuali come il diritto di disconnettersi senza il rischio di essere sanzionati e il diritto di rifiutare una corsa.<sup>73</sup> Questi diritti sono importanti in quanto possono contribuire a rafforzare l'indipendenza di questi lavoratori ed evitare la riqualificazione dei loro contratti. Nell'aprile 2021 è stato adottato un decreto legislativo che mira a stabilire una rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi in due settori (autisti e *rider*).<sup>74</sup> Il testo è incompleto e saranno presto adottate ulteriori disposizioni.

Per concludere, è innegabile che le decisioni della Corte abbiano avuto un ruolo sia nei dibattiti attuali sullo status dei lavoratori delle piattaforme sia nelle risposte legislative che stanno contribuendo a plasmare le caratteristiche iniziali di un regime giuridico applicabile ad alcuni di tali lavoratori, compreso il riconoscimento dei diritti collettivi. La riclassificazione del rapporto di lavoro tra il lavoratore e la piattaforma come contratto di lavoro avrebbe potuto mettere fine al dibattito. Se esiste un contratto di lavoro, il diritto del lavoro deve essere applicato e questi lavoratori dovrebbero pertanto beneficiare di tutti i diritti collettivi concessi ai lavoratori subordinati. Tuttavia, come abbiamo segnalato, le azioni individuali di alcuni lavoratori non hanno portato a un aumento delle cause legali. I motivi per non adire il tribunale non sono facilmente identificabili. Una ragione può essere la mancanza di un'organizzazione collettiva che possa dare sostegno alla causa e/o la mancanza di rivendicazioni collettive in Francia. L'idea che i lavoratori delle piattaforme vogliano protezioni ma non un contratto di lavoro è molto diffusa in Francia. Una cosa è certa: se il ricorso ai tribunali può consentire di rafforzare la posizione dei lavoratori delle piattaforme, non può sostituire l'effettivo riconoscimento dei diritti collettivi di questi lavoratori.

## B. Spagna

Ai fini del presente capitolo, relativo al funzionamento della contrattazione

---

<sup>72</sup> Huglo, *supra* (n 32).

<sup>73</sup> Art. L.1326–4 del Codice dei trasporti.

<sup>74</sup> D.lgs. n. 2021-484 del 21 aprile per stabilire una rappresentanza per i lavoratori delle piattaforme e Progetto di legge che ratifica il d.lgs. n. 2021-484 e autorizza il governo a completare per decreto legislativo le regole di organizzazione del dialogo sociale con le piattaforme.

collettiva nella *platform economy*, la conseguenza più interessante è senza dubbio l’emanazione della Legge 12/2021, in particolare l’obbligo di informazione previsto nel nuovo punto d) dell’art. 64.4 ET.<sup>75</sup>

L’art. 64.4 ET descrive in dettaglio il diritto del consiglio d’impresa (e dei delegati del personale, in caso di imprese con meno di 50 lavoratori) di essere informato e di conoscere alcuni dati aziendali che influiscono in modo particolare sulle condizioni di lavoro e di retribuzione dei lavoratori dell’impresa. Così, i rappresentanti dei lavoratori avranno il diritto di conoscere ed essere informati, tra le altre cose, dello stato patrimoniale e del conto economico dell’impresa, del contratto di lavoro e dei modelli di scioglimento del rapporto di lavoro, delle sanzioni imposte ai lavoratori per casi molto gravi di cattiva condotta. La nuova lettera d) prevede quanto segue:

Art. 64.4 ET: Il consiglio d’impresa ha il diritto di essere informato dall’impresa “a intervalli opportuni in ciascun caso” dei “parametri, regole e istruzioni su cui si basano algoritmi o sistemi di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale, i quali possono avere un impatto sulle condizioni di lavoro, sull’accesso e sul mantenimento dell’impiego, inclusa la profilazione”.

Da questo nuovo sistema si possono trarre i seguenti elementi:

1. L’impresa ha il dovere di informare il consiglio d’impresa. La norma è chiara sui soggetti vincolati da questo obbligo che, a sua volta, si configura come un diritto per i rappresentanti dei lavoratori.

2. Anche se la formulazione del punto d) non è molto specifica, fornisce informazioni su tre elementi chiave: chi sono i destinatari dell’obbligo, quando esso sorge, qual è il contenuto delle informazioni. Chi: l’impresa (obbligo) e i rappresentanti dei lavoratori (diritto). Quando: agli intervalli di tempo specificati nell’art. 64.4. ET: “a intervalli opportuni in ciascun caso”. Si tratta di un concetto giuridico indeterminato che deve essere specificato dalle parti interessate, possibilmente attraverso la contrattazione collettiva. La disposizione specifica che le informazioni devono essere periodiche. In questo caso, tuttavia, a differenza di altre condizioni di lavoro, il legislatore non ha stabilito un periodo minimo (ad es., le informazioni sul diritto alla parità di trattamento e alle pari opportunità devono essere fornite “almeno annualmente”, art. 64.3 ET). Pertanto, spetta alle parti definire se le informazioni debbano essere fornite a intervalli regolari o se, al contrario, sia necessario fornire tali informazioni solo quando c’è un cambiamento nell’algoritmo che potrebbe influenzare le condizioni indicate.

Cosa va comunicato: i parametri, le regole e le istruzioni su cui si basano algo-

---

<sup>75</sup> Lidia Gil Otero, “El doble canal de representación de los trabajadores ante la economía de plataformas” (2020) 228 *Nueva revista española de derecho del trabajo* 31.



ritmi o sistemi di intelligenza artificiale. Le informazioni sono circoscritte e si può dire riguardino specificamente quei parametri, regole e istruzioni atti a influenzare il processo decisionale che possono avere un impatto sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'impiego, inclusa la profilazione. Le informazioni devono includere quelle che possono influenzare il processo decisionale sia del datore di lavoro che del lavoratore stesso. Pertanto, come rileva la stessa STS del 25 settembre 2020, è noto che l'algoritmo condiziona aspetti determinanti delle condizioni di lavoro, come ad esempio le specifiche fasce orarie di svolgimento dell'attività, le quali a loro volta determinano il volume degli ordini ricevuti dal lavoratore, il quale a sua volta determina il salario e, in ultima istanza, il punteggio decisivo per il mantenimento dell'impiego.

Una questione non meno rilevante riguarda la qualità e la quantità di informazioni che l'impresa deve fornire sull'algoritmo. Si tratta di un elemento strettamente tecnico che, nei suoi termini più rigorosi, può essere difficile da comprendere per coloro che non hanno una formazione specifica nel settore. Per questo motivo, si pone la questione di come il datore di lavoro fornirà tali informazioni. L'art. 64.4 ET dà un'indicazione interessante sulle informazioni in generale, quando dichiara che "informazione significa la trasmissione di informazioni da parte del datore di lavoro al consiglio d'impresa, in modo che quest'ultimo sia a conoscenza di una questione specifica e possa procedere all'esame". Di conseguenza, e alla luce di questa definizione, non sarà sufficiente che il datore di lavoro mostri l'algoritmo o la sua composizione, ma le informazioni fornite su di esso devono essere adeguate affinché i rappresentanti dei lavoratori siano consapevoli delle possibilità dell'algoritmo di avere un impatto "sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'impiego, inclusa la profilazione" (Art. 64.4.(d) ET). A seconda del tipo di attività svolta dalla piattaforma, sarebbe opportuno che le parti negoziassero quali informazioni specifiche debbano essere fornite ai rappresentanti dei lavoratori e a quali condizioni.

Il comma 6 specifica, inoltre, che

il datore di lavoro deve fornire le informazioni al consiglio d'impresa, fatte salve le disposizioni specifiche in ciascun caso, nei tempi, nei modi e con i contenuti appropriati per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esaminarle adeguatamente e, ove necessario, di preparare la consultazione e la relazione". Il comma seguente specifica le modalità "così da consentire ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni ricevute, di incontrare il datore di lavoro, di ottenere una risposta motivata all'eventuale relazione e di poter confrontare i propri punti di vista e opinioni.

Anche se la nuova disciplina ha visto l'aggiunta del punto d), questo non deve essere inteso come un elemento estraneo ai restanti elementi di cui i rappresentanti dei lavoratori devono essere informati, come indicato negli altri commi dell'art. 64 ET. Infatti, è molto probabile che questo algoritmo influenzi o abbia ripercus-

sioni, in un modo o nell'altro, sullo stato patrimoniale o sul conto economico finale dell'impresa (comma 4.a)), sulle sanzioni che possono essere imposte ai lavoratori (comma 4.c)) o potrebbe portare a cambiamenti significativi in termini di organizzazione e dei contratti di lavoro nell'impresa (comma 5).

### C. Regno Unito

La sentenza della Corte Suprema è già stata oggetto di un ampio dibattito accademico, sia in termini di implicazioni per il diritto del lavoro<sup>76</sup> sia, più in generale, in termini di economia politica della regolamentazione del mercato del lavoro.<sup>77</sup> La risposta immediata dell'impresa è consistita in un tentativo di confinare la sentenza a una serie ristretta di ricorrenti e di fatti. In una dichiarazione del 19 febbraio 2021, Jamie Heywood, direttore generale regionale di Uber per l'Europa settentrionale e orientale, ha affermato che la società avrebbe

rispettato la sentenza della Corte che si è concentrata su un piccolo numero di autisti che hanno usato l'app di Uber nel 2016. Da allora abbiamo apportato alcuni cambiamenti significativi alla nostra attività, guidati a ogni passo dagli autisti. Questi cambiamenti includono l'offerta di un maggiore controllo agli autisti su come guadagnano e la previsione di nuove tutele, come l'assicurazione gratuita in caso di malattia o infortunio. Ci siamo impegnati a fare di più e ora ci consulteremo con ogni autista attivo nel Regno Unito per capire quali cambiamenti vogliono vedere.<sup>78</sup>

In altre parole, la società stava proponendo di proseguire con il proprio modello basato sul lavoro autonomo, come accadeva prima della sentenza, negando così alla grande maggioranza dei lavoratori l'accesso ai diritti fondamentali enunciati nel discorso di Lord Leggatt. Qualsiasi ulteriore discussione sullo status dei lavoratori richiederebbe nuove serie di cause legali, bloccando potenzialmente l'impresa e i suoi autisti in cicli infiniti di contenziosi complessi e costosi.

È stata quindi una sorpresa quando, appena un mese dopo, il CEO di Uber Da-

---

<sup>76</sup> Si vedano in particolare Alan Bogg e Michael Ford QC, 'The death of contract in determining employment status' (2021) 137 *LQR* 392; D Brodie, 'Confronting the Gig Economy' (2021) 2 *Jur Rev* 102; Joe Atkinson e Hitesh Dhorajiwala, 'The Future of Employment, Purposive Interpretation and the Role of Contract after *Uber*' (2021) *MLR*, disponibile all'indirizzo [doi.org/10.1111/1468-2230.12693](https://doi.org/10.1111/1468-2230.12693); Zoe Adams, "One Step Forwards For Employment Status, Still Some Way To Go: The Supreme Court's Decision In *Uber V Aslam* Under Scrutiny" (2021) 80 *The Cambridge Law Journal* 221.

<sup>77</sup> J. Adams-Prassl e D. Coyle, "Uber and Beyond: Policy implications for the UK" (The Bennett Institute for Public Policy, University of Cambridge, marzo 2021), disponibile all'indirizzo <https://www.bennettinstitute.cam.ac.uk/publications/uber-and-beyond-policy-implications-uk/>.

<sup>78</sup> M.-A. Russon, 'Uber Drivers are Workers not Self-Employed, Supreme Court Rules' (BBC News, 19 febbraio 2021), disponibile all'indirizzo <https://www.bbc.co.uk/news/business-56123668>.

ra Khosrowshahi si è rivolto al *London Evening Standard* per promettere che la società stava per “voltare pagina sui diritti degli autisti”. Osservando che Uber “avrebbe potuto continuare a contestare in tribunale i diritti degli autisti alle tutele [di diritto del lavoro]”, ha annunciato che “a partire da oggi, gli autisti di Uber nel Regno Unito saranno trattati come *worker*” e ha espresso la “speranza [che] i nostri concorrenti, impegnati nelle loro battaglie legali, ripensino il loro approccio e si uniscano a noi nel compiere questo passo.”<sup>79</sup>

Il riconoscimento dei diritti dei lavoratori non si è limitato alla dimensione individuale. Il 26 maggio 2021 GBM (un importante sindacato dei trasporti) ha annunciato che sarebbe stato formalmente riconosciuto da Uber, consentendogli così di rappresentare collettivamente fino a 70.000 autisti nel Regno Unito. L'accordo concerne una vasta gamma di tematiche, tra cui

- principi remunerativi nazionali: inclusa la garanzia da parte di Uber della retribuzione nazionale dignitosa e delle ferie retribuite;
- pensioni: incluso come incoraggiare gli autisti a iscriversi e contribuire a un piano pensionistico;
- benefit opzionali: inclusa l'assicurazione gratuita AXA per malattia e infortunio e il programma fedeltà per gli autisti di Uber;
- salute, sicurezza e benessere: per assicurarsi che gli autisti siano sicuri quando lavorano sull'app, compresa la sicurezza personale e stradale e il benessere dell'autista;
- disattivazione dell'account: GMB avrà un ruolo di rappresentanza degli autisti se questi perdono l'accesso all'app di Uber;
- rappresentanza: GMB e la dirigenza di Uber si incontreranno trimestralmente per discutere dei problemi e degli interessi degli autisti;
- organizzazione degli autisti: Uber ha accettato di concedere diritti di accesso ai rappresentanti di GMB presso gli hub degli autisti per consentire loro di incontrarli e supportarli.<sup>80</sup>

## 5. Riflessioni conclusive

Nella vasta eterogeneità dei modelli d'impresa, un fattore comune riunisce

---

<sup>79</sup> Dara Khosrowshahi, “Uber chief executive Dara Khosrowshahi says ‘we’re turning the page on driver rights’” (*Evening Standard*, 17 marzo 2021), disponibile all'indirizzo <https://www.standard.co.uk/comment/comment/uber-chief-executive-dara-khosrowshahi-drivers-rights-turning-page-b924529.html>.

<sup>80</sup> GMB News, “Uber and GMB strike historic union deal for 70,000 UK drivers” (26 maggio 2021), disponibile all'indirizzo <https://gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic-union-deal-70000-uk-drivers>.

quasi tutte le piattaforme della *gig economy*: esse sono fondate sulla negazione sistematica dello status occupazionale dei lavoratori. Come dimostrato da quanto discusso nel presente capitolo, tale approccio è stato fermamente respinto dalle corti di ultima istanza di tutte le giurisdizioni esaminate: le più alte corti di Francia, Spagna e Regno Unito hanno chiaramente sostenuto che i lavoratori della *gig economy* non possono essere esclusi dall'ambito di applicazione delle norme di protezione del lavoro.

Eppure, come dimostrato dalla discussione che ne è seguita, persistono alcune differenze fondamentali, determinate in una certa misura dalle distinzioni sottostanti nei regimi giuridici applicabili (ad esempio, una ripartizione binaria o tripartita dello status occupazionale). Sono tuttavia in gioco anche fattori più ampi, inclusi i diversi dibattiti politici e legislativi nel periodo antecedente a ciascuna sentenza, i diversi ruoli nell'attuazione da parte dello Stato e dei privati, e la risposta politica e giuridica dei gestori delle piattaforme.

Tali distinzioni fungono da importante promemoria sull'importanza (e sui limiti intrinseci) di fare affidamento sull'intervento giudiziario come strategia per garantire condizioni di lavoro eque e dignitose, anche in considerazione del rilievo del recente contenzioso nel mobilitare l'azione collettiva e i partner sociali.

## Capitolo Sesto

# PERCHÉ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA È UNA NECESSITÀ PER I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME E COME OTTENERLA

*Tamás Gyulavári e Gábor Kártyás*

### 1. *Introduzione*

Il presente capitolo delinea il possibile ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme. Grazie alla sua flessibilità e rapida capacità di reazione, la regolamentazione autonoma di entrambe le parti del settore avrebbe un significativo potenziale per sviluppare un quadro giuridico del nuovo fenomeno del lavoro tramite piattaforme.

In questo contesto, il paragrafo II riassume i meriti della contrattazione collettiva e analizza come questi potrebbero essere utilizzati dai lavoratori delle piattaforme e dai loro datori di lavoro. Da questa prospettiva, la gerarchia delle fonti giuslavoristiche rappresenta una questione chiave. Pertanto, il paragrafo III metterà in evidenza le possibili soluzioni per adeguare in questo senso i contratti collettivi e le altre fonti del diritto del lavoro. Nel paragrafo IV si ricorrerà all'orario di lavoro come esempio per chiarire i problemi dogmatici e pratici delle fonti collettive del lavoro. Alcuni contratti collettivi conclusi nella *platform economy* hanno già affrontato la questione dell'orario di lavoro. Anche questi primi esempi empirici saranno analizzati. Poiché ci si aspetta che l'attività legislativa e politica dell'Unione Europea (UE) dia impulso alla contrattazione collettiva in questo nuovo settore, il paragrafo V metterà a confronto gli obiettivi sociali dichiarati con gli attuali ostacoli posti dal diritto della concorrenza. Evidenzieremo i limiti che derivano da una strategia di utilizzo di vecchie ricette per nuovi problemi. Infine, nel paragrafo VI il sistema giuridico ungherese sarà usato come esempio per individuare le difficoltà che sorgono a livello nazionale nel contesto dell'Europa orientale. Complessivamente, delineeremo i potenziali obiettivi e i fattori di ostacolo alla contrattazione collettiva intesa come strumento adatto a migliorare le condizioni di lavoro nella *sharing economy*.

## 2. I meriti della contrattazione collettiva

A partire dal secondo decennio del XX secolo, il diritto alla contrattazione collettiva è sancito da una considerevole serie di accordi internazionali di livello globale<sup>1</sup> ed europeo,<sup>2</sup> ed è persino incluso nelle costituzioni della maggior parte degli Stati membri dell'UE. La sua rilevanza è indiscutibile. Resta tuttavia la questione di come adottare e dare applicazione a tale diritto nel luogo di lavoro digitale. Pur riconoscendo le sfide pratiche e giuridiche della contrattazione collettiva nella *platform economy*, in questo paragrafo ci concentreremo sui meriti pratici della contrattazione collettiva. Una breve panoramica delle sue funzioni basilari può ben illustrare il motivo per cui la contrattazione collettiva risulta essenziale per i lavoratori della *platform economy*.

In primo luogo, l'obiettivo principale della contrattazione collettiva consiste nel compensare la disuguaglianza tra il lavoratore e il datore di lavoro inerente al rapporto di lavoro, consentendo ai lavoratori di creare un "potere collettivo". Nelle famose parole di Otto Kahn-Freund: "As a power countervailing management, the trade unions are much more effective than the law has ever been or can ever be."<sup>3</sup> La contrattazione a livello collettivo può introdurre adeguate misure di protezione contro un'eccessiva flessibilità orientata a favore del datore di lavoro e implica un processo di definizione degli standard più trasparente e formalizzato rispetto ai negoziati individuali.<sup>4</sup> In questo modo, le condizioni di lavoro vengono determinate dal rapporto di potere tra la "collettività dei lavoratori" e i datori di lavoro.<sup>5</sup>

Guy Davidov ha descritto l'ineguaglianza nel potere contrattuale delle parti come un deficit democratico interno al rapporto di lavoro che può essere corretto dalla contrattazione collettiva. Da un lato, i contratti collettivi stabiliscono svariate regole e procedure che il datore di lavoro deve seguire, limitando pertanto l'arbitrarietà delle sue decisioni. Dall'altro, la contrattazione collettiva costituisce uno

---

<sup>1</sup> Si vedano in particolare la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, la Convenzione dell'OIL sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva del 1949 n. 98 (adottata il 1° luglio 1949, entrata in vigore il 18 luglio 1951) 96 UNTS 257 e la Convenzione dell'OIL sulla contrattazione collettiva del 1981 n. 154 (adottata il 3 giugno 1981, entrata in vigore l'11 agosto 1983) 1331 UNTS 267.

<sup>2</sup> Consiglio d'Europa, Carta sociale europea (riveduta) (adottata il 3 maggio 1996, entrata in vigore il 1° luglio 1999) ETS 163 (ESC), articolo 6; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea [2000] GU C364/12 (CDFUE), articolo 28.

<sup>3</sup> Otto Kahn-Freund, *Labour and the Law* (Stevens & Sons 1978), 6, 10.

<sup>4</sup> Anneke Goudswaard et al, "Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions. Overview Report" (Eurofound, 11 agosto 2013), [www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1250en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1250en.pdf), 23–25.

<sup>5</sup> Marco Rocca, *Posting of Workers and Collective Labour Law: There and Back Again* (Intersentia 2015) 98.

spazio in cui i lavoratori possono far sentire la loro voce e partecipare ai processi decisionali che li riguardano.<sup>6</sup> Tutti i soggetti che lavorano con rapporto di subordinazione devono poter fare affidamento su queste funzioni basilari.<sup>7</sup> Il fenomeno globale delle controversie sullo status dei lavoratori delle piattaforme dimostra come questa forma di lavoro non sia priva di elementi tipici della subordinazione.

In secondo luogo, la definizione delle condizioni lavorative in un contratto collettivo rafforza la stabilità sul luogo di lavoro e semplifica la risoluzione delle controversie individuali e collettive. La contrattazione collettiva cerca di sottrarre la questione delle condizioni lavorative agli effetti della concorrenza, facendo sì che tali condizioni non siano stabilite in base all'interazione tra domanda e offerta di lavoro.<sup>8</sup> I termini concordati collettivamente creano un quadro trasparente e stabile per l'occupazione e non possono essere contestati successivamente in un'azione industriale (obbligo di pace sindacale).<sup>9</sup> La ricerca mostra che i datori di lavoro coperti da accordi collettivi registrano minori fluttuazioni tra i dipendenti, maggiori flussi di informazioni provenienti dai lavoratori e maggiori investimenti specifici dell'impresa (specialmente nella formazione dei lavoratori), aspetti che possono portare a una maggiore efficienza.<sup>10</sup> L'importanza della contrattazione collettiva consiste nella riduzione dell'incertezza, sia per i dipendenti che per i dirigenti.<sup>11</sup> Secondo tali principi, un ambiente di lavoro trasparente e stabile potrebbe essere reciprocamente vantaggioso anche per le piattaforme e i relativi lavoratori.

La terza funzione fondamentale della contrattazione collettiva, diversamente da quanto avviene per la fonte legislativa, consiste nel fatto che le parti coinvolte nella contrattazione hanno una maggiore conoscenza delle priorità del luogo di lavoro o del settore interessato. Pertanto, il processo negoziale produce una maggiore reattività alla rapida trasformazione dei requisiti del mercato.<sup>12</sup> Ne consegue che questa tecnica di regolamentazione rappresenta la soluzione più flessibile e specifica, poiché consente a coloro che ne saranno soggetti e che dovranno applli-

---

<sup>6</sup> Guy Davidov, "Collective Bargaining Law: Purpose and Scope" (2004) 20 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 81, 83-85.

<sup>7</sup> Si veda anche il ragionamento della Corte di Giustizia sulla contrattazione collettiva e i falsi lavoratori autonomi. Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411, punti 38-42.

<sup>8</sup> Rocca (n 5) 98.

<sup>9</sup> Si veda l'articolo 6.4 della Carta sociale europea.

<sup>10</sup> Davidov (n 6) 91-94.

<sup>11</sup> Commissione, *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union* (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee 2002) 25.

<sup>12</sup> Edoardo Ales, "The Regulatory Function of Collective Agreements in the Light of Its Relationship with Statutory Instruments and Individual Rights: A Multilevel Approach" in Tamás Gyulavári e Emanuele Menegatti (a cura di), *The Sources of Labour Law* (Kluwer Law International 2020) 69.

carla (e rispettarla) di stabilirne la disciplina. In quanto processo di creazione delle regole, la contrattazione collettiva si fonda su un processo decisionale congiunto tra organizzazioni indipendenti. Grazie a questa “paternità” congiunta, le parti negoziali accettano di essere co-responsabili dell’attuazione e del rinnovo della disciplina che le riguarda.<sup>13</sup> Attraverso la contrattazione collettiva, le disposizioni del diritto del lavoro possono essere adattate alle esigenze del settore, della regione, della professione, così come della specifica organizzazione del datore di lavoro e dell’insieme dei lavoratori che vi operano. Come visto sopra, nell’ambito del diritto del lavoro, il singolo contratto tra datore di lavoro e lavoratore subordinato non può fondarsi su un quadro normativo individualizzato del rapporto di lavoro, poiché l’asimmetria di potere tra le parti porterebbe a concludere un accordo iniquo. Tale individualizzazione va trasportata in un ambito collettivo (si veda *infra*, paragrafo III).

Inoltre, le parti, autoregolamentandosi tramite contratto collettivo, possono non solo fissare i dettagli non disciplinati dalla legge o colmare le lacune legislative, ma anche, nella maggior parte delle giurisdizioni, discostarsi dalla legge, generalmente (seppur con un numero crescente di eccezioni) solo in favore del lavoratore subordinato.<sup>14</sup> Queste caratteristiche possono fare della contrattazione collettiva la formula magica per risolvere i problemi della *platform economy*. Non esiste letteralmente aspetto del diritto del lavoro che non sia messo in discussione dalla particolare struttura e funzionamento delle piattaforme, dalla protezione dei dati e della privacy, passando per la non discriminazione e l’orario di lavoro, fino alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro o ai diritti collettivi. Fino all’inizio degli anni 2020, le legislazioni nazionali raramente hanno preso iniziative per disciplinare tali questioni.<sup>15</sup> Inoltre, considerata l’enorme varietà di piattaforme tra loro molto diverse,<sup>16</sup> è importante che, mediante accordi collettivi, le parti possano adattare il quadro giuridico alle loro esigenze specifiche.

I benefici di cui sopra possono essere ulteriormente accresciuti se la contratta-

---

<sup>13</sup> Commissione, *Report of the High level group on industrial relations* (n 11), 25.

<sup>14</sup> Tamás Gyulavári e Emanuele Menegatti, “Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources” in Tamás Gyulavári e Emanuele Menegatti (a cura di), *The Sources of Labour Law* (Kluwer Law International 2020) 6-7.

<sup>15</sup> In quanto eccezione, si veda il Decreto legislativo n. 101/2019 che ha introdotto nuove disposizioni per la protezione sociale dei lavoratori autonomi delle piattaforme nel settore del delivery a domicilio. Cfr. Thomas Haijeter e Feliciano Iudicone, “New Social Initiatives on Cloud – and Gig-work – Germany and Italy Compared” (2020) 2 *Hungarian Labour Law E-Journal*, [www.ias.jak.ppke.hu/letolt/2020\\_2\\_a/03\\_ThHaijeter\\_FIudicone\\_hllj\\_uj\\_2020\\_2.pdf](http://www.ias.jak.ppke.hu/letolt/2020_2_a/03_ThHaijeter_FIudicone_hllj_uj_2020_2.pdf) 17, 37-38. Inoltre, nel febbraio 2021 la Commissione europea ha avviato un processo di consultazione su possibili azioni per affrontare le sfide legate alle condizioni di lavoro nelle piattaforme, C(2021) 4230 final e SWD (2021) 143 final.

<sup>16</sup> Jeremias Adams-Prassl e Martin Risak, “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork” (2016) 37(3) *Comparative Labor Law & Policy Journal* 604, 619.



zione collettiva si svolge a un livello superiore e il contratto copre un numero più ampio di datori di lavoro. Tradizionalmente, il vantaggio della contrattazione (salariale) di settore consiste nel mettere allo stesso livello tutti i datori di lavoro, impedendo l'offerta di standard inferiori da parte dei concorrenti nazionali. In mancanza di una regolamentazione statale, il contratto di settore può creare la base per un investimento congiunto dei datori di lavoro in attività di formazione, ricerca e creazione di un "buon" ambiente industriale.<sup>17</sup> Di conseguenza, un contratto che copra tutte le piattaforme di un determinato settore può eliminare la concorrenza sulle condizioni di lavoro e lasciare ancora spazio per contratti a livello di impresa che stabiliscano condizioni specifiche per le singole piattaforme.

Considerando quanto sopra, sia le piattaforme che i lavoratori perderebbero uno strumento efficiente per disciplinare il rapporto di lavoro se la contrattazione collettiva, per ragioni pratiche o giuridiche, non fosse un'opzione ammessa nella *platform economy*. Le funzioni di base della contrattazione collettiva comprendono, in particolare, il miglioramento delle condizioni lavorative, il bilanciamento delle disuguaglianze del mercato del lavoro e la sottrazione al gioco della concorrenza di condizioni di lavoro, in primis la retribuzione. L'uniformità delle condizioni lavorative all'interno dei diversi settori limita la competitività dei prezzi tra gli imprenditori e la concorrenza tra i lavoratori nel mercato del lavoro.<sup>18</sup> Queste funzioni cruciali hanno la medesima importanza per i lavoratori delle piattaforme. Inoltre, colmare le lacune legislative avrebbe particolare rilevanza per il lavoro tramite piattaforme, a causa della scarsità o dell'assenza di una speciale disciplina.

### *3. Il rapporto tra i contratti collettivi e le altre fonti giuslavoristiche*

Come si è visto sopra, i contratti collettivi a livello di impresa, così come i contratti di livello superiore, possono svolgere una serie di funzioni nella disciplina dei rapporti di lavoro. Tali funzioni si esplicano all'interno di un sistema complesso di fonti giuslavoristiche.<sup>19</sup> Finora la questione non è stata posta al centro del dibattito sul lavoro tramite piattaforme. Pertanto, può essere significativo sottolineare che i contratti collettivi devono essere conformi alle regole (principi) esistenti e in costante mutamento della gerarchia delle fonti di diritto del lavoro. Le disposizioni dei contratti collettivi non sono autonome, ma trovano applicazio-

---

<sup>17</sup> Commissione, *Report of the High level group on industrial relations* (n 11) 27.

<sup>18</sup> Emanuele Menegatti, "The Impact of the European Union Economic Governance on the Hierarchy of National Labour Law Sources" in Tamás Gyulavári e Emanuele Menegatti (a cura di), *The Sources of Labour Law* (Kluwer Law International 2020) 119.

<sup>19</sup> La questione è stata anche analizzata dall'autore in: Tamás Gyulavári, "Floor of rights for platform workers" in Tamás Gyulavári e Emanuele Menegatti (a cura di), *Decent Work in the Digital Age – European and Comparative Perspectives* (Hart Publishing, di prossima pubblicazione).

ne solo in conformità alle regole nazionali sulla gerarchia delle fonti, le quali possono variare da paese a paese. Di conseguenza, va disciplinato con chiarezza il rapporto tra i contratti collettivi e le seguenti fonti giuslavoristiche: standard internazionali, legge, altri contratti collettivi, contratto tra le parti (principalmente, ma non solo, il contratto di lavoro), statuti unilaterali (solitamente chiamati “termini e condizioni”) del datore di lavoro.

Nell’ultimo secolo, il rapporto tra legge e contratti collettivi è diventato un tema fondamentale della disciplina del lavoro. A seguito di sviluppi giuridici, il principio del “favor” ha stabilito in via universale il rapporto tra le disposizioni di legge e i contratti collettivi. Pertanto, i contratti collettivi possono migliorare le condizioni lavorative prevedendo regole più favorevoli rispetto alla legge. La maggior parte delle giurisdizioni nazionali implementa gli standard internazionali principalmente attraverso la fonte legislativa; pertanto, anche il diritto internazionale è oggetto di detto principio. Il principio gerarchico che consente solo la “derogabilità *in melius*” si è dimostrato vincente e predominante in tutti gli ordinamenti. Tuttavia, gli ultimi decenni hanno visto emergere in diversi paesi sempre più eccezioni a questo modello normativo, per esempio in materia di orario di lavoro.<sup>20</sup> Ne risulta che le norme di legge sono lentamente mutate da un modello “unitario” a un modello “duale”. Attualmente, le regole giuslavoristiche sono di due tipi: o consentono o vietano ai contratti collettivi di derogare alla legge *in peius* ossia a sfavore dei lavoratori.

Questa gerarchia fa emergere l’attuale dilemma se alcune disposizioni dei contratti collettivi permettano (o meno) di peggiorare gli standard di legge. Tali disposizioni consentirebbero alla legislazione di estendere alcune tutele giuslavoristiche ai lavoratori delle piattaforme, per esempio in materia di organizzazione dell’orario di lavoro, ma i contratti collettivi potrebbero escluderne l’applicazione. Questa può essere una soluzione potenzialmente utile nel caso dei lavoratori delle piattaforme (non così negativa), ma solo in relazione a una cerchia molto ristretta di diritti, ad esempio quando le peculiarità di un dato settore o datore di lavoro giustificano pienamente un tale (decisivo) allentamento degli standard di legge. In ogni caso, si tratta di una questione puramente legislativa, da affrontarsi nel corso della regolamentazione per legge del lavoro tramite piattaforma (se e quando ciò accadrà).

Il funzionamento parallelo di diversi livelli (inferiore e superiore) dei contratti collettivi fa sorgere anche questioni normative sul loro rapporto. Il principio del “favor” è stato, fino a tempi recenti, l’innegabile modello delle loro relazioni giuridiche, ma il decentramento della contrattazione collettiva nei sistemi europei (continentali), che di norma prevedono elevate tutele, ha recentemente incrinato questo ordine tradizionale.<sup>21</sup> Tale sviluppo risulta gravemente dannoso rispetto al

---

<sup>20</sup> Tamás Gyulavári e Emanuele Menegatti, “Introduction: Recent trends” (n 14) 7.

<sup>21</sup> Si veda, ad esempio: Massimo Pallini, “Italian Industrial Relations: Toward a Strongly Decen-

lavoro tramite piattaforma, poiché gli accordi a livello di settore possono prevalere su quelli a livello di impresa in termini di efficienza e adeguatezza.

Passando ai contratti individuali, non sorprende che gli accordi fra le parti, in particolare i contratti di lavoro, siano stati tradizionalmente molto limitati nelle loro possibilità di derogare alla disciplina giuslavoristica. In effetti, si riferiscono quasi esclusivamente al miglioramento degli standard lavorativi nel mercato del lavoro, sia rispetto alla legge che ai contratti collettivi. Questa relazione logica tra contratto individuale, legge e contratto collettivo deriva dalla posizione di debolezza dei lavoratori, che non sono in grado di ottenere un accordo equo con i datori di lavoro. Questo paradigma è particolarmente rilevante per la *platform economy*, a causa dei poteri negoziali estremamente sbilanciati delle piattaforme rispetto ai relativi lavoratori. Di conseguenza, il principio del maggior favore andrebbe applicato senza eccezioni tra il contratto di lavoro, da un lato, e la legge o i contratti collettivi dall'altro.

A causa della quasi inesistente disciplina specifica in atti legislativi e contratti collettivi in materia di lavoro tramite piattaforme, i termini e le condizioni unilaterali delle piattaforme digitali stabiliscono le condizioni lavorative di base, compresa la retribuzione. Poiché le condizioni, dettate unilateralmente dalla piattaforma, sono per il momento la fonte centrale e quasi esclusiva dei diritti e delle obbligazioni delle parti, il loro posto nella gerarchia delle fonti del diritto del lavoro rappresenta una questione fondamentale. È possibile rimediare in diversi modi alle manchevolezze di tale situazione. Innanzitutto, la legislazione dovrebbe circoscrivere l'illimitata libertà regolamentativa delle piattaforme definendo le possibili materie e i contenuti minimi delle normative unilaterali. In secondo luogo, il principio della derogabilità *in melius* tra statuti unilaterali e leggi o contratti collettivi andrebbe applicato senza eccezioni. Questa rigida gerarchia andrebbe espressamente stabilita per via legislativa. Complessivamente, questi cambiamenti garantirebbero che le regole aziendali unilaterali (termini e condizioni) siano pienamente in linea con gli standard minimi di legge e siano usate solo per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme o per implementare i requisiti di legge nei confronti della specifica impresa, ma senza ridurre il livello di tutela.

---

tralized Collective Bargaining” (2016) 38 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 1, 2; Paul Marginson, “Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?” (2015) 21 *European Journal of Industrial Relations* 97, 99; Udo Rehfeldt e Catherine Vincent, “The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process” in Salvo Leonardi e Roberto Pedersini (a cura di), *Multi-employer bargaining under pressure: Decentralisation trends in five European countries* (ETUI 2018) 151.

#### 4. L'orario di lavoro: tipico oggetto di contrattazione

L'orario di lavoro, secondo forse solo alle retribuzioni, è la condizione lavorativa che ha l'impatto più diretto sulla vita quotidiana dei lavoratori. Il numero di ore lavorate e il modo in cui sono organizzate possono influenzare significativamente non solo la qualità del lavoro, ma anche la vita al di fuori del posto di lavoro. L'orario di lavoro rappresenta un aspetto critico anche per le imprese. Le ore di lavoro e la loro organizzazione sono importanti per determinare la produttività e per capire se un'impresa è redditizia e sostenibile.<sup>22</sup> Le tutele fondamentali offerte dalle regole in materia di orario di lavoro non possono essere disattese negli ambienti di lavoro digitali. Tuttavia, ciò non significa che tutti gli istituti giuridici tradizionali possano essere applicati senza adeguamenti. Probabilmente l'idea principale alla base dell'applicazione delle norme sull'orario di lavoro ai lavoratori delle piattaforme è che adeguamento non significa disapplicazione: le ragioni tecniche da sole non possono giustificare la non applicazione delle garanzie sull'orario di lavoro. In questo contesto, lo strumento migliore per conciliare le esigenze di un dato settore o di una forma specifica di occupazione e le norme sull'orario di lavoro è la contrattazione collettiva. Tale aspetto non è sconosciuto né alle convenzioni sull'orario di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), né alla direttiva europea sull'orario di lavoro.

Le convenzioni OIL pertinenti stabiliscono le misure di protezione di base e la contrattazione collettiva viene promossa come strumento per raggiungere un accordo su termini e condizioni di lavoro più favorevoli rispetto a quelli già stabiliti dalla legge.<sup>23</sup> Diversi atti normativi dell'OIL stabiliscono l'obbligo di consultare le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati se si intende escludere alcune categorie di lavoratori dal loro campo di applicazione. Altri richiedono la consultazione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per l'introduzione di eccezioni permanenti o temporanee alle misure di protezione stabilite nell'atto in questione.<sup>24</sup> Tuttavia, non è possibile escludere gli standard prescritti dalle convenzioni dell'OIL in un contratto collettivo.

Nel diritto del lavoro dell'UE è la direttiva sull'orario di lavoro<sup>25</sup> a illustrare al meglio come il diritto europeo si sviluppi sulla base della trasposizione flessibile delle direttive nel diritto nazionale attraverso i contratti collettivi.<sup>26</sup> L'articolo 18

---

<sup>22</sup> Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments* (International Labour Office 2018) 2.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 287-288.

<sup>24</sup> *Ibid.*, 276-277.

<sup>25</sup> Direttiva 2003/88/CE del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro GU L299/9.

<sup>26</sup> Keith D. Ewing, "The Death of Social Europe" (2015) 26 *King's Law Journal* 76, 81. Alcuni sostengono che autorizzazioni così ampie a discostarsi dalla direttiva sollevano questioni sul grado di

della direttiva consente di derogare tramite contratti collettivi agli articoli concernenti il riposo giornaliero, le pause, il riposo settimanale, la durata del lavoro notturno e i periodi di riferimento. È importante notare che tali deroghe sono consentite non solo per i contratti ad applicazione universale, ma anche per “accordi conclusi tra le parti sociali a un livello inferiore”.<sup>27</sup> In ogni caso, la direttiva prevede che tali deroghe siano consentite solo a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi non sia possibile per motivi oggettivi, che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata. Pertanto, gli standard fissati dal diritto europeo possono essere modificati a livello nazionale da un processo autonomo di contrattazione collettiva.<sup>28</sup> Oltre a questa disposizione generale sulle deroghe nei contratti collettivi, la direttiva fa espresso riferimento al possibile ruolo regolativo dei contratti collettivi in vari casi.<sup>29</sup> Inoltre, i dettagli delle pause di riposo sono definiti principalmente nei contratti collettivi e la legislazione nazionale può disciplinarli solo se la contrattazione non ha avuto successo.<sup>30</sup> Si noti che la direttiva offre anche flessibilità attraverso varie eccezioni per settori di attività o particolari tipi di lavoro per i quali l’applicazione delle regole principali sarebbe inopportuna o semplicemente impraticabile.<sup>31</sup> Tali eccezioni sono necessarie per garantire la flessibilità, ma non devono privare i lavoratori delle tutele adeguate.<sup>32</sup>

Eppure, è esigua la giurisprudenza su come interpretare le suddette clausole sulle possibili deroghe nei contratti collettivi. Nel caso *Accardo*, la Corte di giustizia dell’Unione europea (CGUE) ha sottolineato l’importanza della certezza del diritto per quanto riguarda le norme in deroga al diritto dell’UE.<sup>33</sup> In *Jaeger*, la Corte ha dichiarato che le deroghe devono essere interpretate in senso restrittivo.<sup>34</sup> Per quanto riguarda i “periodi equivalenti di riposo compensativo”, la Corte,

---

rappresentanza sindacale dei lavoratori e sulla portata della copertura di tali accordi. Ciò è tanto più problematico in quanto la direttiva stessa non definisce il livello pertinente a cui la contrattazione deve aver luogo. Catherine Barnard, *EC Employment Law*, 2<sup>a</sup> ed. (Oxford University Press 2012) 414.

<sup>27</sup> Ales (n 12) 48.

<sup>28</sup> Ewing (n 26) 81-82.

<sup>29</sup> Per quanto riguarda la definizione di lavoratore notturno e di lavoro che comporta rischi particolari o forti sollecitazioni fisiche o mentali, i limiti dell’orario di lavoro settimanale, i periodi di riferimento per il calcolo della durata del lavoro notturno e le possibili deroghe a certe attività o settori, si veda l’articolo 2, paragrafo 4, punto ii), l’articolo 8, lettera b), l’articolo 6, lettera a), l’articolo 16, lettera c), l’articolo 17, paragrafo 2, della direttiva sull’orario di lavoro.

<sup>30</sup> Brian Bercusson, *European Labour Law*, 2<sup>a</sup> ed. (Cambridge University Press 2009) 299.

<sup>31</sup> Philippa Watson, *EU Social and Employment Law*, 2<sup>a</sup> ed. (Oxford University Press 2014) 257.

<sup>32</sup> ACL Davies, *EU Labour Law* (Elgar European Law 2012) 203.

<sup>33</sup> Causa C-227/09 *Antonino Accardo and Others v Comune di Torino* [2010] ECLI:EU:C:2010:624, punto 55.

<sup>34</sup> Causa C-151/02 *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* [2003] ECLI:EU:C:2003:437, punto 89.

prendendo come punto di partenza l'obiettivo della direttiva, ha stabilito che detti periodi di riposo debbano essere immediatamente successivi all'orario di lavoro da compensare<sup>35</sup> e che solo in circostanze del tutto eccezionali la direttiva ammette una diversa protezione appropriata, in luogo del riposo compensativo.<sup>36</sup> La giurisprudenza indica che i contratti collettivi che fanno uso delle clausole di deroga saranno soggetti a un esame rigoroso se, in futuro, ne venisse messa in discussione la conformità giuridica ai requisiti della direttiva. Tuttavia, alle parti è stata aperta la strada per adeguare, attraverso la contrattazione collettiva, i requisiti europei dell'orario di lavoro alle loro circostanze specifiche.

### A. Esempi: orario di lavoro nei contratti collettivi della platform economy

L'evidenza empirica mostra che le regole sull'orario di lavoro stabilite dai contratti collettivi per le piattaforme non sono solo una questione teorica. Esistono varie tecniche utilizzate nella pratica per regolare l'orario di lavoro nella *platform economy* attraverso i contratti collettivi. Di seguito, riassumiamo i principali esempi.

La prima soluzione consiste nell'includere i lavoratori delle piattaforme nel tradizionale quadro del dialogo sociale ed estendere il campo di applicazione dei contratti collettivi esistenti ai lavoratori della *gig economy*.<sup>37</sup> Un esempio è il contratto collettivo del settore del *food delivery* e delle attività alberghiere in Spagna, modificato nel 2019 per coprire anche "il servizio di consegna di pasti e bevande elaborati o preparati" a piedi o con qualsiasi tipo di veicolo che non richieda un'autorizzazione amministrativa, come prestazione del servizio proprio dell'impresa o per conto di un'altra impresa, incluse le piattaforme digitali o tramite le stesse.<sup>38</sup> La medesima strategia è stata adottata da alcuni sindacati tradizionali in Italia, i quali hanno negoziato con successo con diverse piattaforme per far riconoscere i *rider* del *food delivery* come lavoratori subordinati e quindi farli rientrare nell'ambito di applicazione del relativo contratto collettivo di settore.<sup>39</sup> Il van-

---

<sup>35</sup> Ibid, punto 94.

<sup>36</sup> Ibid, punto 98; si veda anche: Causa C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others* [2010] ECLI:EU:C:2010:612, punto 55.

<sup>37</sup> José María Miranda Boto, "Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors" (2020) 2 *Hungarian Labour Law E-Journal*, [http://hlj.hu/letolt/2020\\_2\\_a/02\\_MirandaBoto\\_hlj\\_uj\\_2020\\_2.pdf](http://hlj.hu/letolt/2020_2_a/02_MirandaBoto_hlj_uj_2020_2.pdf), 6-10.

<sup>38</sup> COGENS, "Collective Bargaining and the Gig Economy – New Perspectives", <http://cogens2019.eu/>.

<sup>39</sup> Eurofound, "Collective agreement between Just Eat, trade union CGIL, CISL and UIL Trasporti and workers in Italy" (23 luglio 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-just-eat-trade-union-cgil-cisl-and-uil-trasporti-and-workers-in-italy](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-just-eat-trade-union-cgil-cisl-and-uil-trasporti-and-workers-in-italy); Eurofound, "Collective agreement between La Consegna and FILT-CGIL, FIT-CISL and

taggio di questo metodo è che le parti possono sfruttare i rodati processi di contrattazione tradizionali, potendo inoltre costruire sui risultati già esistenti in termini di contenuto dei contratti collettivi. Tuttavia, la semplice applicazione di condizioni lavorative adattate a un diverso contesto occupazionale potrebbe non rispondere alle specificità della *platform economy*. Inoltre, dal momento che tali contratti collettivi tradizionali si applicano solo ai lavoratori subordinati, i lavoratori della *gig economy* che operano al di fuori del rapporto di lavoro non ne risultano coperti.

Un obiettivo simile è stato perseguito, ma raggiunto con un metodo diverso, nel primo contratto collettivo in assoluto della *platform economy*. Nell'agosto 2018 la società danese Hilfr (che offre servizi di pulizia) e il sindacato 3F hanno concordato che, dopo 100 ore di lavoro, un lavoratore diventa automaticamente un "Super Hilfr" (salvo obiezioni da parte sua) e acquisisce pertanto lo stato di lavoratore subordinato. In quanto tale, matura diritti alla pensione, alle ferie e all'indennità di malattia.<sup>40</sup> In questo caso, l'impiego dei lavoratori della *gig economy* non rientra pienamente nell'ambito di applicazione del diritto del lavoro, ma il contratto stesso stabilisce i criteri per il passaggio da lavoratore freelance a subordinato. Alcune tutele in materia di orario di lavoro trovano applicazione dopo l'avanzamento del lavoratore allo stato di subordinato.

Nei paesi nordici ci sono anche casi in cui i lavoratori delle piattaforme rientrano nell'ambito di applicazione di un contratto collettivo applicabile a un'altra forma lavorativa: il lavoro atipico. Alcune società-piattaforma assumono lavoratori con contratti di lavoro part-time, il che rende possibile che i lavoratori siano coperti da contratti collettivi esistenti senza che questo sia in conflitto con il diritto della concorrenza. Un esempio è il caso di Bzzt in Svezia. La società fornisce servizi di trasporto personale in ciclomotore. L'accordo con il sindacato svedese dei lavoratori dei trasporti permette agli autisti di Bzzt di essere coperti dall'accordo sui taxi, che dà ai lavoratori l'accesso agli stessi standard dei tassisti tradizionali. Altre società-piattaforma nordiche si registrano come agenzie di lavoro interinale e i lavoratori sono pertanto coperti dalle norme collettive sul lavoro interinale. I casi di Chabber in Danimarca (che impiega camerieri, baristi e assistenti di cucina) e Insta-jobs (piattaforma per studenti e diverse categorie di lavoratori altamente qualificati) e Gigstr (piattaforma per lavori non qualificati) in Svezia ne sono esempi.<sup>41</sup> Di nuovo, un possibile inconveniente è che l'adesione a un accordo già esistente non significa che gli interessi specifici dei lavoratori della *gig economy*

---

UIL Trasporti of Florence" (23 luglio 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-laconsigna-and-filt-cgil-fit-cisl-and-uil-trasporti-of-florence](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-laconsigna-and-filt-cgil-fit-cisl-and-uil-trasporti-of-florence).

<sup>40</sup> Kristin Jesnes, Anna Ilsøe e Marianne J. Hotvedt, "Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries" [2019] *Nordic future of work Brief* 3, 3.

<sup>41</sup> *Ibid.*, 2.

(come i conducenti di motorini) siano rappresentati. Inoltre, solo una minoranza dei lavoratori della *gig economy* è impiegata ai sensi di questi contratti speciali (part-time marginale o interinale). Peraltro, la contrattazione collettiva per i lavoratori interinali ha le proprie complicazioni, derivanti principalmente dal ruolo di datore di lavoro condiviso dalle agenzie interinali e dalle imprese utilizzatrici, che potrebbe anche impedire un'effettiva contrattazione per i lavoratori della *gig economy*.<sup>42</sup>

Non mancano anche esempi in cui i contratti collettivi si rivolgono espressamente ai lavoratori delle piattaforme. In Italia, le parti firmatarie del contratto collettivo di settore per la logistica, il trasporto merci e le spedizioni hanno concordato nel luglio 2018 le condizioni speciali applicabili alla distribuzione di merci con cicli, ciclomotori e motocicli (*rider*) che avvengono in ambiente urbano, anche attraverso l'uso di tecnologie innovative (piattaforme, palmari, ecc.). Anche se l'accordo si applica solo ai lavoratori subordinati, il suo contenuto è stato elaborato per rispondere alle esigenze del lavoro tramite piattaforma. L'accordo stabilisce la durata dell'orario di lavoro settimanale (39 ore e 48 ore compresi gli straordinari) e i requisiti di base degli orari di lavoro (l'orario di lavoro settimanale può essere ripartito su un massimo di sei giorni modulato su un periodo di quattro settimane). La durata del servizio part-time non può essere inferiore a 10 ore settimanali, con un servizio giornaliero minimo di due ore. L'aumento della durata della prestazione lavorativa così come il cambiamento del luogo di lavoro devono essere comunicati con un preavviso di almeno 11 ore. Le parti riconoscono anche le diverse caratteristiche delle varie piattaforme e sollecitano l'adozione di contratti collettivi di "secondo livello" applicabili alle specifiche imprese.<sup>43</sup>

Per quanto riguarda altri esempi di "contrattazione specifica per la *platform economy*", nel febbraio 2021 3F e la Camera di Commercio danese (Dansk Erhverv) hanno raggiunto un accordo collettivo nazionale relativo ai *rider* del *food delivery*. L'accordo stabilisce il normale orario di lavoro settimanale da un minimo di 8 ore e fino a 37 ore, con straordinari consentiti fino a 44 ore in totale.<sup>44</sup> In Austria, dal 2020 un nuovo contratto collettivo applicabile ai *riders* in bicicletta (solo lavoratori subordinati) prevede una settimana lavorativa di 40 ore e la possibilità di lavorare solo quattro giorni a settimana. Stabilisce inoltre delle retribuzioni aggiuntive per le ferie e per il Natale.<sup>45</sup> Nel settembre 2019, Foodora e la Federazione Unita dei Sindacati norvegese hanno concluso un contratto che

---

<sup>42</sup> James Arrowsmith, *Temporary agency work and collective bargaining in the EU* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2008).

<sup>43</sup> COGENS (n 38).

<sup>44</sup> Eurofound, "The Danish trade union 3F" (9 aprile 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/the-danish-trade-union-3f](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/the-danish-trade-union-3f).

<sup>45</sup> Eurofound, "Collective agreement for bicycle couriers in Austria" (9 aprile 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-for-bicycle-couriers-in-austria](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-for-bicycle-couriers-in-austria).



ha introdotto una compensazione notturna per il lavoro dopo la mezzanotte e una remunerazione aggiuntiva per il periodo invernale.<sup>46</sup>

Questi accordi rappresentano solo il primo passo verso l'elaborazione delle necessarie regole sull'orario di lavoro per il lavoro tramite piattaforma nei contratti collettivi. Come visto sopra, il loro contenuto si è finora limitato all'introduzione di alcune misure protettive di base come l'orario di lavoro settimanale massimo e/o minimo. Mentre i temi tradizionali come l'orario, il salario e gli accordi sulle ferie continuano a giocare un ruolo significativo, è anche importante tenere a mente le specificità del lavoro tramite piattaforma e includerle nelle negoziazioni.<sup>47</sup> Tuttavia, compaiono alcune disposizioni specifiche, come la definizione di periodi speciali in cui è prevista una retribuzione più elevata. All'apparenza, questi contratti non si avvalgono dell'ampia facoltà concessa dalla direttiva sull'orario di lavoro di derogare ad alcune disposizioni di legge e sostituirle con soluzioni innovative progettate alla luce delle speciali caratteristiche del lavoro tramite piattaforma, a condizione di offrire comunque una protezione adeguata ai lavoratori. Ad ogni modo, non bisogna trascurare le date di questi primi accordi: questi risultati pionieristici sono apparsi solo due o tre anni fa ed è molto probabile che il numero e il contenuto di tali contratti specifici per la *platform economy* miglioreranno rapidamente in futuro.

Anche se gli ostacoli della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi sono ben noti, abbiamo già assistito ai primi tentativi di applicare un contratto collettivo per i lavoratori della *gig economy* che operano al di fuori di un rapporto di lavoro subordinato. Nel 2019, il sindacato GMB e la società di consegne Hermes hanno sottoscritto un contratto collettivo di lavoro nel Regno Unito per i corrieri autonomi nella *platform economy*. Il contratto ha introdotto il diritto alle ferie pagate, dimostrando che anche un istituto tradizionale del diritto del lavoro può essere compatibile con il lavoro autonomo.<sup>48</sup> Un altro interessante tentativo di applicare un contratto collettivo ai lavoratori autonomi del *food delivery* ha avuto luogo in Italia. Anche se il contratto è stato respinto nel settembre 2020 dal Ministero del Lavoro italiano e contestato dai tre sindacati rappresentativi a livello nazionale, il suo contenuto ricorda molto alcune delle questioni specifiche dell'orario di lavoro nella *gig economy*, soprattutto per i *riders* che non sono lavoratori subordinati. Il contratto stabilisce un sistema di indennità supplementari per il lavoro notturno, i giorni festivi e le condizioni meteorologiche negative e un incentivo orario di 7€ per i primi quattro mesi dal lancio del servizio in una nuova città, an-

---

<sup>46</sup> Eurofound, "Collective agreement between Foodora and the United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet)" (9 aprile 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-foodora-and-the-united-federation-of-trade-unions-fellesforbundet](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-foodora-and-the-united-federation-of-trade-unions-fellesforbundet).

<sup>47</sup> Jeremias Prassl, *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions* (ETUC 2018) 22.

<sup>48</sup> Eurofound, "GMB Union and Hermes" (9 aprile 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/gmb-union-and-hermes](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/gmb-union-and-hermes).

che in assenza di offerte di lavoro. Le parti si sono accordate per organizzare la formazione dei *rider*, in particolare in materia di sicurezza stradale e sicurezza del trasporto alimentare. Il contratto offriva inoltre un certo numero di giorni e di ore per i *rider* che sono dirigenti sindacali.<sup>49</sup> Queste clausole evidenziano quali sono alcune delle priorità specifiche del settore per quanto riguarda il tema dell'orario di lavoro.<sup>50</sup>

## 5. Obiettivi e ostacoli nel diritto UE

Come si è detto, i contratti collettivi dovrebbero essere permessi e promossi nei sistemi giuridici nazionali affinché la più ampia cerchia possibile di lavoratori possa sfruttare tutti i loro potenziali benefici. Possiamo presumere che tutti gli standard internazionali sul lavoro promuovano tali sviluppi. Tuttavia, il diritto dell'UE è in qualche modo problematico a questo proposito. Sebbene nei trattati e carte dei diritti sostenga l'importanza della contrattazione collettiva, allo stesso tempo il diritto primario dell'UE ha anche creato e promuove tuttora seri ostacoli al diritto della concorrenza di fronte alla limitata portata soggettiva di tale contrattazione collettiva.

All'apparenza, il diritto dell'UE sta promuovendo molto la contrattazione collettiva con un'ampia portata soggettiva fondata sul concetto di lavoratore. Per quanto riguarda la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, le sentenze *Albany*<sup>51</sup> e *Laval*<sup>52</sup> hanno evidenziato il ruolo dei diritti fondamentali nell'UE, come la libertà di associazione e di contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori. Oltre alla giurisprudenza della CGUE, il diritto primario dell'UE ha sottolineato l'importanza della contrattazione collettiva anche in svariati atti. Ai sensi dell'articolo 152 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

---

<sup>49</sup> Eurofound, “Collective agreement between AssoDelivery and UGL” (23 luglio 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-assodelivery-and-ugl](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-assodelivery-and-ugl).

<sup>50</sup> Si noti che il decreto italiano n. 101/2019 ha introdotto nuove disposizioni di protezione sociale per i lavoratori autonomi delle piattaforme di consegna. Pur trattandosi di uno strumento legislativo, esso valorizza anche la contrattazione collettiva del settore. Per quanto riguarda l'orario di lavoro, prevede che i contratti debbano contenere clausole di retribuzione del lavoro notturno, del lavoro nei fine settimana e nei giorni festivi e del lavoro in condizioni climatiche sfavorevoli, la quale deve essere almeno maggiorata del 10% rispetto alla retribuzione standard. Eurofound, “Social protection for self-employed delivery platform workers” (9 aprile 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/social-protection-for-self-employed-delivery-platform-workers](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/social-protection-for-self-employed-delivery-platform-workers).

<sup>51</sup> Causa C-67/96 *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfondsvestiging Textielindustrie* [1999] ECLI:EU:C:1999:430, punti 53-58.

<sup>52</sup> Causa C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others* [2007] ECLI:EU:C:2007:809, punto 91.

(TFUE), l'Unione riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali e facilita il dialogo tra le stesse. L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), nel garantire il diritto "di negoziare e di concludere contratti collettivi", menziona i "lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni". Inoltre, il Pilastro europeo dei diritti sociali afferma che le parti sociali "sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva".<sup>53</sup>

Da queste disposizioni non si può dedurre che il diritto alla contrattazione collettiva vada interpretato in modo restrittivo, limitandolo solo ai lavoratori subordinati.<sup>54</sup> Il diritto del lavoro UE e la relativa giurisprudenza della CGUE tendono ad accettare che il diritto alla contrattazione collettiva possa estendersi oltre la categoria nazionale dei lavoratori subordinati. I suddetti atti giuridici fanno tutti riferimento ai lavoratori e alle loro rispettive organizzazioni, un aspetto compiutamente esaminato dalla dottrina giuslavoristica sul concetto comunitario di lavoratore, in particolare in relazione al diritto alla contrattazione collettiva.<sup>55</sup> È tuttavia ancora poco chiaro e ampiamente dibattuto nel diritto del lavoro UE e nella stessa dottrina dove si esaurisce il diritto alla contrattazione collettiva, in termini di portata soggettiva.<sup>56</sup> Questo mai sopito dibattito si ripresenta in chiave nuova, poiché in questo caso non si tratta di un rapporto di lavoro che richiede una definizione e un criterio di valutazione giudiziario, ma di un vero e proprio lavoro autonomo i cui contorni devono essere definiti. Tale definizione e tale criterio di valutazione porterebbero alla chiara delimitazione del diritto di concludere un contratto collettivo (tra le altre questioni giuridiche).

Si giunge così al problema centrale, dato che gli atti UE che riguardano il diritto della concorrenza, in primo luogo l'articolo 101 TFUE, si basano su una portata soggettiva molto più semplificata, divisa in due gruppi rigidi: i lavoratori subordinati e le imprese. Tuttavia, la chiara linea di demarcazione tra relazioni di lavoro gerarchiche che danno luogo a subordinazione e iniziative tra operatori economici (imprese) che forniscono beni in risposta alla domanda dei consumatori risulta sempre più sfumata. La base dogmatica di una tale distinzione di portata

---

<sup>53</sup> [ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf), Right/Principle Nr 08 Social dialogue and involvement of workers.

<sup>54</sup> Anche se il Pilastro europeo dei diritti sociali implica potenziali limitazioni del diritto UE e nazionali al diritto alla contrattazione e alle azioni collettive.

<sup>55</sup> Si veda, ad esempio: Martin Risak e Thomas Dullinger, *The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change* (ETUI aisbl 2018); Emanuele Menegatti, "Taking EU Labour Law Beyond the Employment Contract: The Role Played by the European Court of Justice" (2019) 11 *European Labour Law Journal* 26.

<sup>56</sup> Si veda, ad esempio: Mark Freedland e Nicola Countouris, "Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law" (2017) 46 *Industrial Law Journal* 52; Marco Biasi, "'We Will All Laugh at Gilded Butterflies'. The Shadow of Antitrust Law on the Collective Negotiation of Fair Fees for Self-Employed Workers" (2018) 9 *European Labour Law Journal* 354.

soggettiva è servita a far sì che alle imprese vere e proprie, le quali sopportano rischi economici sul mercato, venga vietato di impedire, restringere o falsare la concorrenza nel mercato interno.

Per i giuristi del lavoro è diventato abbastanza chiaro negli ultimi anni che il divieto di contrattazione collettiva non dovrebbe includere tutti coloro che sono formalmente classificati come non subordinati. La difficoltà deriva dalla chiara definizione della portata soggettiva di questo diritto e dal modo in cui viene limitata. Sono state presentate diverse proposte<sup>57</sup> e iniziative da parte della Commissione europea<sup>58</sup> per superare questo stallo. In ogni caso, l'attuale quadro giuridico del diritto UE è tutt'altro che soddisfacente, in quanto le disposizioni nazionali che garantiscono il diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi possono essere impugnate davanti alla Corte di giustizia. Questo può accadere in caso di (nuove) leggi adottate dagli Stati membri, ma anche a seguito di controversie riguardanti pratiche già esistenti (come nei casi *Albany*,<sup>59</sup> *Becu*,<sup>60</sup> ecc.).

Come mostrano gli esempi analizzati nel paragrafo IV.A, questi vincoli del diritto UE non fermano le negoziazioni collettive con le piattaforme digitali, ma il diritto UE è ben lontano dall'ampia concezione delle negoziazioni collettive prevista dall'articolo 28 CDFUE. La sentenza *FNV Kunsten*<sup>61</sup> va considerata per ora come l'ultima parola in merito. Non solo è stato limitato il diritto alla contrattazione collettiva, ma anche il diritto a essere coperti dall'ambito di applicazione dei contratti collettivi a qualsiasi livello. Nel prosieguo, attraverso l'esempio ungherese, mostreremo gli impedimenti nazionali alla contrattazione collettiva nei confronti delle piattaforme.

---

<sup>57</sup> In particolare: Ioannis Lianos, Nicola Countouris e Valerio De Stefano, "Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market" (2019) 10 *European Labour Law Journal* 291; Tamás Gyulavári, "Collective rights of platform workers: The role of EU law" (2020) 27 *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 406; Michael Doherty e Valentina Franca, "Solving the 'Gig-saw'? Collective Rights and Platform Work" (2020) 49 *Industrial Law Journal* 352; Prassl (n 47).

<sup>58</sup> Commissione, "First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work" (Consultation Document) C(2021) 1127 final; Commissione, "Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work" (Consultation Document) C(2021) 4230 final; Parlamento europeo, "Risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme – Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale (2019/2186(INI))" (16 settembre 2021) P9\_TA(2021)0385.

<sup>59</sup> *Albany* (n 51).

<sup>60</sup> Causa C-22/98 *Jean Claude Becu and Others* [1999] ECLI:EU:C:1999:419.

<sup>61</sup> *FNV Kunsten* (n 7).

## 6. Impedimenti a livello nazionale: l'esperienza ungherese

L'Ungheria può essere descritta come un tipico sistema di diritto del lavoro collettivo dell'Europa dell'Est, con parti sociali deboli, bassa copertura della contrattazione collettiva (circa il 20%) e negoziazioni a livello di settore praticamente inesistenti. Pertanto, i contratti collettivi giocano un ruolo minimo, se non nullo, nella disciplina delle condizioni di lavoro; esistono solo a livello delle (grandi) imprese.<sup>62</sup> Il rovescio della medaglia è che la quota del lavoro tramite piattaforme in Ungheria è relativamente bassa rispetto all'Europa occidentale,<sup>63</sup> ma notevole in un contesto regionale (dell'Europa orientale). Secondo un'indagine ETUI, il lavoro su Internet è più diffuso in Polonia e Slovacchia, mentre il lavoro tramite piattaforma è più frequente in Ungheria.<sup>64</sup> Pertanto, il paese è caratterizzato da un sistema di contrattazione collettiva prematuro con un settore delle piattaforme in rapida crescita, ma di dimensioni moderate.

Le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme sono certamente definite dal loro status giuridico, poiché il diritto del lavoro ungherese è un chiaro modello binario basato sul classico principio di “tutte le tutele o nessuna tutela”. Pertanto, i lavoratori delle piattaforme possono essere o lavoratori subordinati in un rapporto di lavoro (tipico o atipico) ai sensi del Codice del Lavoro (provvisi di tutte le tutele del lavoro), o lavoratori autonomi ai sensi del Codice Civile (privi di alcuna tutela del lavoro). Questi ultimi (autonomi) possono esercitare le loro attività in diverse forme, come persone fisiche, imprenditori individuali o soci di una società. I lavoratori autonomi contrattano sempre attraverso un contratto di prestazione d'opera regolato dal diritto privato, che non comporta alcuna tutela lavorativa.<sup>65</sup> Dal momento che le piattaforme e i relativi lavoratori vanno ugualmente alla ricerca della soluzione di lavoro più economica, con le imposte e i contributi previdenziali più bassi, si opta quasi esclusivamente per la forma di lavoro autonomo più economica. Pur non essendoci statistiche al riguardo, la pratica dimostra che i lavoratori delle piattaforme sono prevalentemente lavoratori autonomi ed è nostra opinione che la situazione descritta sopra possa ritenersi tipica di altri paesi dell'Est Europa.

Nel quadro del diritto del lavoro nazionale sopra delineato, i contratti collettivi

---

<sup>62</sup> Tamás Gyulavári, “Chasing the Holy Grail? Stumbling Collective Bargaining in Eastern Europe and the Hungarian Experiment” in Sylvaine Laulom (a cura di), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis* (Kluwer Law International 2017).

<sup>63</sup> Agnieszka Piasna e Jan Drahekoupil, *Digital labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey* (ETUI 2019), 6.

<sup>64</sup> Csaba Makó, Miklós Illéssy e Saeed Nosratabadi, “Emerging Platform Work in Europe: Hungary in Cross-country Comparison” (2020) 5(2) *European Journal of Workplace Innovation*, journal.uia.no/index.php/EJWI/issue/view/91 147, 157-158; Piasna e Drahekoupil (n 63) 18.

<sup>65</sup> Makó, Illéssy e Nosratabadi (n 64) 162-165; Tamás Gyulavári, “Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?” (2018) 3 *Pro Futuro*, ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2903/2902, 83.

semplicemente non possono avere un ruolo significativo nel plasmare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme. Soprattutto, è solo il lavoratore subordinato che può essere coperto da un contratto collettivo, poiché “l’ambito di applicazione dei contratti collettivi può coprire [...] i diritti e le obbligazioni derivanti da o relative ai rapporti di lavoro”.<sup>66</sup> Ne consegue che i lavoratori delle piattaforme possono rientrare nell’ambito di applicazione di un contratto collettivo, a qualsiasi livello, se si tratta di lavoratori subordinati. Se i lavoratori delle piattaforme sono autonomi, sono automaticamente esclusi dal diritto di essere coperti da un contratto collettivo, anche a livello di settore.

Per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori, i contratti collettivi sono conclusi principalmente dai sindacati. I sindacati sono associazioni (di diritto privato),<sup>67</sup> pertanto i lavoratori delle piattaforme che non sono subordinati possono liberamente farne parte. Secondo la definizione del Codice del Lavoro, “per sindacato si intendono tutte le organizzazioni di lavoratori la cui funzione primaria è la valorizzazione e la protezione degli interessi dei lavoratori subordinati in relazione al loro rapporto di lavoro”.<sup>68</sup> Quindi, l’iscrizione al sindacato è aperta ai lavoratori delle piattaforme, ma i sindacati rappresentano “in via primaria” gli interessi sociali ed economici dei lavoratori subordinati. È discutibile, pertanto, se siano “secondariamente” autorizzati a rappresentare anche i lavoratori autonomi. È chiaro, comunque, che tale diritto non si estende al diritto di concludere un contratto collettivo con una portata soggettiva estesa a questi ultimi.

Nonostante alcune rare eccezioni<sup>69</sup> e sforzi legislativi,<sup>70</sup> i contratti a livello di settore esistono a malapena. Ciò si traduce in una struttura deformata, concentrata a livello di impresa, notevolmente diversa dal modello di contrattazione collettiva europea dominante. Esiste un meccanismo di estensione della portata dei contratti collettivi;<sup>71</sup> tuttavia, l’ambito di applicazione del contratto collettivo esteso può coprire solo i lavoratori subordinati, esattamente come a livello di impresa.<sup>72</sup> Pertanto, i contratti collettivi estesi e di settore non possono attualmente svolgere alcun ruolo nella regolamentazione del lavoro tramite piattaforme (al di là dei lavoratori subordinati).

Oltre ai sindacati, anche i consigli d’impresa, eletti da lavoratori subordinati, possono concludere “accordi normativi di lavoro” che possono di fatto sostituire i

---

<sup>66</sup> Articolo 277 (1)a) del Codice del Lavoro (Legge 1 del 2012).

<sup>67</sup> Legge 5 del 2013 sul Codice Civile e Legge 175 del 2011 sulle organizzazioni civili.

<sup>68</sup> Articolo 270 (2)a) del Codice del Lavoro.

<sup>69</sup> Occasionalmente vengono stipulati alcuni contratti collettivi a livello settoriale, per esempio nella fornitura di elettricità (si veda [www.vd.hu/villamosenergia-ipari-agazati-kollektiv-szerzodesek\\_29939](http://www.vd.hu/villamosenergia-ipari-agazati-kollektiv-szerzodesek_29939)).

<sup>70</sup> Si veda, in particolare, la Legge 74 del 2009 sui comitati di dialogo settoriale e sul dialogo sociale di medio livello.

<sup>71</sup> L’estensione dei contratti collettivi è disciplinata dagli articoli 15-18 della Legge 74 del 2009.

<sup>72</sup> Articolo 15, Legge 74 del 2009.

contratti collettivi, nel caso in cui il datore di lavoro non sia coperto da un contratto collettivo e non vi sia presso il datore di lavoro un sindacato con diritto a concludere un contratto collettivo.<sup>73</sup> Eppure, anche questo accordo collettivo può riguardare solo i lavoratori subordinati. Purtroppo, non ci sono dati sul numero di questi accordi collettivi, ma il loro ruolo è probabilmente molto limitato all'interno dell'intero mercato del lavoro.

Nel complesso, il sistema ungherese dei contratti collettivi non è in grado di influenzare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme. Tale valutazione è sostenuta da diversi fattori e argomenti. Prima di tutto, l'intero sistema di contrattazione collettiva sta svanendo e si trova alle prese con problemi strutturali fondamentali. Se esiste una contrattazione collettiva, essa è presente nelle grandi imprese a livello di luogo di lavoro. Gli accordi a livello settoriale e i contratti collettivi estesi giocano un ruolo marginale.

La copertura dei contratti collettivi è stata tradizionalmente bassa fin dalla sua nascita, nel 1992,<sup>74</sup> rispetto ai "vecchi" Stati membri dell'UE. Tuttavia, persino questa moderata diffusione è andata via via diminuendo sin dall'adozione del nuovo Codice del Lavoro nel 2012, arrivando fino all'attuale livello di copertura pari a circa il 20%. Inoltre, circa il 15% di tutti i lavoratori è escluso dall'ambito di applicazione del Codice del Lavoro (in quanto non lavoratori subordinati). Dal momento che solo i lavoratori subordinati possono essere coperti da un contratto collettivo, ne consegue che anche meno del 20% di tutti i lavoratori è coperto da un qualsiasi contratto collettivo. Dunque, il lavoro tramite piattaforma non può essere protetto dai contratti collettivi e l'estensione del diritto non comporterebbe un grande cambiamento, a causa delle debolezze dell'intero sistema della contrattazione collettiva. Pertanto, sarà la fonte legislativa a giocare il ruolo determinante nella regolamentazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, se il legislatore dovesse (eventualmente) decidere di impegnarsi in questo progetto.<sup>75</sup> Quale ultima considerazione positiva, ciò non significa che le riforme del diritto del lavoro europeo e ungherese non possano portare ad alcuni cambiamenti del quadro attuale.

## *7. Conclusioni: obiettivi e ostacoli*

Abbiamo esposto gli argomenti che dimostrano perché i contratti collettivi sono strumenti normativi utili per regolare le condizioni lavorative nel mercato del

---

<sup>73</sup> Articolo 268(1) del Codice del Lavoro.

<sup>74</sup> La Legge 22 del 1992 sul Codice del Lavoro ha introdotto la nuova disciplina del lavoro, dopo le trasformazioni politiche del 1990.

<sup>75</sup> Non c'è stata alcuna attività legislativa in questo campo.

lavoro in generale e per i lavoratori delle piattaforme in particolare. Essi possono migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori vulnerabili, equilibrare la concorrenza all'interno del mercato del lavoro e colmare le lacune legislative. Pertanto, le trattative collettive tra le piattaforme e i relativi lavoratori, sia a livello di impresa che di settore, presentano diversi vantaggi.

Tuttavia, questo processo è ostacolato da diversi impedimenti legali. A livello UE, le norme antitrust prevedono l'esclusione delle imprese dal diritto di concludere un contratto collettivo e di esserne coperte. Dato che la linea di demarcazione tra lavoratore subordinato e impresa è tutt'altro che chiara ed esatta, l'esclusione di tutti i lavoratori non subordinati è la prassi corrente nel diritto della concorrenza. Ci sono molte proposte sul tavolo, ma attualmente il diritto alla contrattazione collettiva non è garantito per i lavoratori autonomi delle piattaforme. Questa limitazione nel diritto dell'UE ha un effetto negativo sui diritti nazionali del lavoro, anche se questi seguono per lo più il modello binario, fornendo ai lavoratori delle piattaforme "tutte le tutele o nessuna tutela". Inoltre, la debolezza del sistema di contrattazione collettiva è spesso un ostacolo di per sé. Eppure, nonostante tutte le difficoltà e gli ostacoli, ci sono imprese e lavoratori che stanno negoziando le condizioni lavorative nella *platform economy*, con primi risultati significativi. Il prossimo passo del diritto del lavoro, sia a livello europeo che nazionale, è quello di eliminare gli inutili ostacoli giuridici che intralciano questi processi autonomi.



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*

1. *Introduzione*

Le trasformazioni introdotte dalla *gig economy*<sup>1</sup> hanno messo in discussione gli strumenti tradizionali di disciplina del diritto del lavoro e delle relazioni industriali.<sup>2</sup> Dal momento che il diritto di concludere contratti collettivi e la relativa applicazione sono spesso limitati ai lavoratori subordinati, la *soft law* può sembrare una soluzione alternativa per la definizione di standard minimi di trattamento. Un esempio di tali strumenti di *soft law* emerso nell'ordinamento tedesco è il Codice di condotta “*Paid Crowdsourcing for the Better*”,<sup>3</sup> che sarà illustrato in questo capitolo ed è il risultato di articolate trattative condotte tra datori di lavoro.

Poiché la *soft law* dispone di un potere normativo limitato, si sostiene giustamente che non possa sostituirsi alla contrattazione collettiva. Tuttavia, in quanto forma alternativa di regolamentazione, può nondimeno contribuire a migliorare le condizioni di lavoro. Le norme di *soft law* sono più facilmente applicabili in

---

<sup>1</sup> Linda Nierling, Bettina-Johanna Krings e Leon Küstermann, *The Landscape of Crowd Work in Germany: An overview of the scientific and public discourse* (Karlsruher Institut für Technologie 2020).

<sup>2</sup> Antonio Aloisi, “Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers’ voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy” (2019) 3 EUI Working Papers, [cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/63264/MWP\\_Aloisi\\_2019\\_03.pdf?sequence=1](https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/63264/MWP_Aloisi_2019_03.pdf?sequence=1); Georg Jäger et al., “Crowdworking: working with or against the crowd?” (2019) 14 *Journal of Economic Interaction and Coordination* 761.

<sup>3</sup> Crowdsourcing: [crowdsourcing-code.com](https://crowdsourcing-code.com).

quanto non dipendono dalla qualificazione del contratto individuale e dunque dallo status giuridico dei lavoratori. Possono pertanto essere utilizzate anche se i contratti collettivi sono giuridicamente limitati al lavoro subordinato o se essi non trovano applicazione per altre ragioni.

Dopo aver dato uno sguardo alla redazione del Codice di condotta e al suo contesto, seguirà una breve presentazione del relativo contenuto, concentrandosi su tre aspetti: (1) la mancanza di vincolatività giuridica; (2) il suo ambito e la sua applicabilità e (3) l'accesso ai diritti e ai meccanismi di applicazione.

Come dimostra l'esempio tedesco dell'Ufficio dell'Ombudsman, i sindacati e i datori di lavoro possono anche istituire meccanismi alternativi di risoluzione dei conflitti, facilitando e migliorando l'accesso ai diritti dei *crowdworker* e preparando potenzialmente il campo a una futura contrattazione collettiva. La negoziazione e il coinvolgimento in organismi alternativi di risoluzione delle controversie aumentano inoltre la visibilità dei sindacati tra i *crowdworker*, potenzialmente incentivandoli a organizzarsi. Infine, il contenuto di strumenti di *soft law* come il Codice di condotta in esame può rivelarsi utile nell'influenzare iniziative legislative per la definizione degli standard minimi relativi al lavoro tramite piattaforma.

## 2. Il Codice di condotta alla luce delle iniziative in materia di crowdworking in Germania

La redazione del Codice di condotta può essere inquadrata nel contesto generale dello sviluppo del lavoro mediante piattaforme. Pur avendo monitorato fin dal principio il suddetto sviluppo,<sup>4</sup> sia il governo che il legislatore si sono mostrati riluttanti a disciplinare le questioni che ne derivano.<sup>5</sup> Pertanto, la gestione delle questioni giuridiche che sorgono nel contesto del lavoro mediante piattaforme è stata lasciata agli attori del settore<sup>6</sup> e, solo di recente, ai tribunali.<sup>7</sup> Negli ultimi

<sup>4</sup> Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, *Re-Imagining Work. Green Paper Work 4.0* (Ministero federale del lavoro e degli affari sociali 2015) [Error! Hyperlink reference not valid.](#)<sup>15</sup>; Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, *Re-Imagining Work, White Paper Work 4.0* (Ministero federale del lavoro e degli affari sociali 2017) 55 *et seq.* e *passim*.

<sup>5</sup> Johannes Kiess, "The gig economy and social partnership in Germany: towards a German Model 4.0?" (SNIS Project, 2017), [snis.ch/projects/gig-economy-and-its-implications-for-social-dialogue-and-workers-protection/](http://snis.ch/projects/gig-economy-and-its-implications-for-social-dialogue-and-workers-protection/).

<sup>6</sup> Si veda anche Hannah Johnston e Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, (Ufficio internazionale del lavoro 2018).

<sup>7</sup> BAG 1.12.2020, 9 AZR 102/20, ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0: [www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600061600&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint](http://www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600061600&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint).

Per Autore:  
verificare  
già così nel  
l'originale

anni si osservano diverse iniziative riguardanti il *crowdworking* in Germania, in particolare sul versante sindacale, che hanno condotto ad un coordinamento informale tra le parti interessate (piattaforme e sindacati).<sup>8</sup>

### A. Il Frankfurt Paper on Platform-Based Work

È importante menzionare in questo contesto il “*Frankfurt Paper on Platform-Based Work*”.<sup>9</sup> Questa dichiarazione consiste in una serie di proposte rivolte ai gestori delle piattaforme, ai clienti, ai policy maker, ai lavoratori e alle organizzazioni dei lavoratori per discutere gli aspetti sociali del lavoro mediante piattaforme. Gli argomenti di discussione includono le conseguenze economiche e sociali del lavoro tramite piattaforme e il ruolo dei sindacati. Inoltre, la dichiarazione invita a valutare e discutere

le possibilità di una “svolta collaborativa” nelle relazioni tra lavoratori e manager nella “*platform economy*”, in cui i lavoratori, i clienti, i gestori delle piattaforme, gli investitori, i policy maker e le organizzazioni dei lavoratori lavorano insieme per migliorare i risultati per tutte le parti interessate; e le potenziali raccomandazioni per gestori delle piattaforme, clienti, policy maker, ricercatori e finanziatori della ricerca e altri attori della *platform economy*.<sup>10</sup>

Concepito da un gruppo di sindacati e organizzazioni di lavoratori, vale a dire Arbeiterkammer (Camera del lavoro austriaca), Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB (Federazione sindacale austriaca), HK Denmark (Sindacato danese dei lavoratori commerciali e impiegati), Industriegewerkschaft Metall – IG Metall (Sindacato tedesco dei metalmeccanici), International Brotherhood of Teamsters Local 117 (Stato di Washington, USA), Service Employees International Union – SEIU (USA), Unionen (Sindacato svedese), e da consulenti esperti, la dichiarazione di Francoforte è stata redatta dopo un primo incontro internazionale nell’aprile 2016<sup>11</sup> e adottata il 6 dicembre 2016.

La dichiarazione può essere ritenuta come un appello alla cooperazione con le piattaforme interessate per creare condizioni di lavoro dignitose. Essa recita letteralmente (in estratto):

---

<sup>8</sup> Per un’analisi dettagliata, si veda Thomas Haipeter e Feliciano Iudicone, “New Social Initiatives on Cloud – and Gigwork – Germany and Italy Compared” (2020) 2 *Hungarian Labour Law E-Journal*, [www.ias.jak.ppke.hu/letolt/2020\\_2\\_a/03\\_ThHaipeter\\_FIudicone\\_hllj\\_uj\\_2020\\_2.pdf](http://www.ias.jak.ppke.hu/letolt/2020_2_a/03_ThHaipeter_FIudicone_hllj_uj_2020_2.pdf) 17.

<sup>9</sup> Fair Crowd Work, “The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work”, [faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration](http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration).

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Nierling, Krings e Küstermann (n 1) 50.

Riteniamo pertanto che la crescita del lavoro basato su piattaforme offra una *nuova opportunità per lo sviluppo di una “svolta collaborativa” nelle relazioni tra lavoratori e dirigenti*. I processi conflittuali “tradizionali” nelle relazioni tra lavoratori e dirigenti hanno assicurato diritti cruciali per i lavoratori nel corso degli anni e continueranno a essere importanti. *Ma nella misura in cui i gestori delle piattaforme comprendono che il loro benessere a lungo termine, e quello della società in generale, è legato alla capacità dei lavoratori (indipendentemente dallo status giuridico) di assicurarsi un buon lavoro, le future interazioni tra lavoratori e dirigenti potranno essere articolate intorno a interessi profondamente condivisi da tutte le parti*. Questa possibilità offre la speranza di grandi vantaggi per tutte le parti coinvolte.<sup>12</sup>

Alcuni temi centrali della dichiarazione sono:

- rispetto del diritto sindacale dei *crowdworker*;
- salari corrispondenti ai salari minimi o ai contratti collettivi applicabili nella località del *crowdworker*;
- possibilità di guadagnare un reddito adeguato nel lasso di tempo corrispondente a una posizione a tempo pieno;
- garanzia per i *crowdworker* di accedere alle protezioni sociali indipendentemente dallo status;
- rispetto del diritto nazionale e dei principi internazionali;
- collaborazione con le parti interessate sia a livello locale che nazionale;
- informazioni sullo status dei *crowdworker*;
- trasparenza riguardo al modello d’impresa delle piattaforme.

La dichiarazione di Francoforte può essere considerata come una risposta alle sfide per il partenariato sociale e la contrattazione collettiva nella *gig economy* attualmente in discussione.

## B. Sfide per le parti sociali e la contrattazione collettiva nella *gig economy*

Alcune delle caratteristiche della *gig economy* mettono in discussione i modelli, i metodi e gli strumenti tradizionali delle relazioni industriali, in particolare del partenariato sociale e della contrattazione collettiva. Senza pretesa di esaustività, alcune di queste sono ricordate qui di seguito.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Fair Crowd Work (n 9) 10 (enfasi aggiunta).

<sup>13</sup> Si veda, in dettaglio, Antonio Aloisi, “A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: Exploring ways to improve working conditions of platform workers: The role of EU labour law” (Unione europea 2019), [www.researchgate.net/publication/340548183\\_Platform\\_Work\\_in\\_the\\_EU\\_Lessons\\_learned\\_legal\\_developments\\_and\\_challenges\\_ahead](http://www.researchgate.net/publication/340548183_Platform_Work_in_the_EU_Lessons_learned_legal_developments_and_challenges_ahead); Dominik Leist, Christina Hiebl e Monika Schlachter, “Plattformökonomie – eine Literaturlauswertung” (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017), [nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55486-2](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55486-2).

Identificare, organizzare e rappresentare gli interessi collettivi dei *crowdworker* risulta più difficile rispetto al mondo “analogico”. I lavoratori tendono a lavorare da soli piuttosto che in gruppo. Generalmente, non dispongono nemmeno di un luogo di lavoro comune dove incontrarsi regolarmente. Mentre i lavoratori delle app “on-demand” possono incontrarsi fisicamente per caso o intenzionalmente (ad es., *rider* o autisti), questo non è il caso dei *crowdworker* impegnati in attività esclusivamente online che non richiedono il contatto con gli altri. Ciò è particolarmente vero quando la platea è globale, nel qual caso potrebbe esserci poca o nessuna coesione come “collettività”. Queste circostanze non favoriscono l’espressione e l’organizzazione di interessi collettivi. Il lavoro sindacale tradizionale e il coinvolgimento dei membri non si adattano a questo ambiente di lavoro. Una ragione è che il loro punto di partenza è di solito il luogo di lavoro, il quale ricopre un ruolo centrale. I sindacati si stanno muovendo per adeguare le loro attività e azioni collettive alla *gig economy*. Di fatto, attualmente, la grande maggioranza dei *crowdworker* non è sindacalizzata.<sup>14</sup>

Le sfide sono anche legate allo stato occupazionale. In molti sistemi giuridici nazionali, lo stato occupazionale dei lavoratori delle piattaforme non è espressamente regolamentato ed essi sono spesso qualificati come lavoratori autonomi piuttosto che come subordinati ai sensi di un rapporto disciplinato dal diritto del lavoro.<sup>15</sup> Poiché molti sistemi giuridici riservano il diritto di concludere contratti collettivi ai lavoratori subordinati, esistono pochi incentivi alla contrattazione collettiva a favore dei lavoratori delle piattaforme. Laddove il quadro normativo preveda la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, per promuovere la contrattazione collettiva nella *gig economy* è necessario risolvere la questione della possibile rappresentanza (chi sta contrattando?) e del soddisfacimento delle condizioni per la conclusione di accordi esistenti in alcuni ordinamenti giuridici nazionali, ad esempio il criterio della rappresentatività. Tali questioni sono in parte affrontate negli Stati membri e attualmente discusse a livello dell’Unione europea.<sup>16</sup>

Un’altra sfida per la contrattazione collettiva è rappresentata dal carattere transnazionale (se non globale) dei rapporti di lavoro nella *gig economy*, in particolare quando si tratta di lavoro svolto online (in particolare il *crowdworking*). I contesti transnazionali rappresentano una difficoltà per la conclusione dei contrat-

---

<sup>14</sup> Jeremias Prassl, *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions* (CES 2018) 14 *et seq.*; Thomas Haipeter, “Don’t Gig Up, German Case Study Report” (Don’t Gig Up 2019), [www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/05/Casestudy\\_DE.pdf](http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/05/Casestudy_DE.pdf); Haipeter e Iudicone (n 8).

<sup>15</sup> Per una panoramica esaustiva, si veda Harald Hauben, Marta Kahancová e Anna Manoudi, *European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies: Thematic Review 2021 on Platform Work* (Ufficio delle pubblicazioni dell’Unione europea 2021).

<sup>16</sup> Si veda il contributo di Luca Ratti nel presente volume.

ti collettivi di lavoro,<sup>17</sup> non solo in relazione alla definizione della legge applicabile.<sup>18</sup> Esempi tratti dall’“era analogica” mostrano che la conclusione di accordi transnazionali è possibile e vantaggiosa per tutte le parti coinvolte, ma richiede una forte rappresentanza degli interessi collettivi per superare ogni ostacolo alla contrattazione collettiva e per generare una sufficiente pressione negoziale. Questa situazione solitamente si verifica grazie a una buona collaborazione delle parti sociali consolidate, elemento ancora assente nella *gig economy*.

### C. La redazione del Codice di condotta

Nella sua forma attuale, il Codice di condotta è stato redatto dalle piattaforme di *crowdsourcing* insieme a rappresentanti ed esperti del sindacato tedesco IG Metall, con il supporto di Deutscher Crowdsourcing Verband eV (DCV), e sviluppato sulle basi di un codice di condotta a livello di impresa introdotto dalla piattaforma Testbirds nel 2015.<sup>19</sup> Testbirds ha poi invitato altre piattaforme ad aderire all’iniziativa e ha iniziato a collaborare con IG Metall. Nel 2017 è stata pubblicata una versione riveduta del Codice di condotta. Inizialmente sottoscritta da cinque piattaforme, nel corso del tempo alcune si sono ritirate e altre hanno aderito. Uno dei risultati più importanti di questa versione riveduta è la creazione di un Ufficio dell’Ombudsman.

## 3. Il Codice di condotta – una breve presentazione

### A. Il contenuto

Il Codice di condotta contiene dichiarazioni riguardanti “Obiettivo e scopo” e “Ambito di applicazione”<sup>20</sup> e stabilisce dieci principi sostanziali. In questa sezione ne verrà descritto brevemente il contenuto.

Il Codice di condotta è concepito come una serie di “linee guida auto-imposte

---

<sup>17</sup> Si veda Gregor Thüsing, “International Framework Agreements: Rechtliche Grenzen und praktischer Nutzen” (2010) 63 *Recht der Arbeit* 78.

<sup>18</sup> Su questi problemi, si veda anche Commissione, “First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work” (Consultation Document) C(2021) 1127 final, 16 f.

<sup>19</sup> Sahil Deva e Veronika Wasza, “Testbirds – Software testing solutions in the crowdsourcing industry” in Werner Wobbe, Elva Bova e Catalin Dragomirescu-Gaina (a cura di), *The digital economy and the single market* (FEBS 2017) 62 *et seq.*

<sup>20</sup> Salvo indicazione contraria, tutte le citazioni nella seguente sezione si riferiscono al Codice di condotta: [crowdsourcing-code.com](https://www.crowdsourcing-code.com).

per le più importanti società di *crowdsourcing*” soggette “a un continuo sviluppo e miglioramento”. Esso mira a “creare le basi per una collaborazione fiduciosa ed equa tra fornitori di servizi, clienti e *crowdworker*, complementare alla legislazione corrente”.

L’ambito di applicazione del Codice di condotta è limitato ai membri che “si impegnano a seguire i principi indicati e a promuoverli all’interno della propria impresa e con i propri collaboratori”. Il testo sottolinea che si tratta di uno strumento “volontario e di autodisciplina”. I membri firmatari si impegnano a “uno scambio costante con la politica, la comunità scientifica e altri gruppi sociali, come i sindacati e le associazioni”. Il Codice è inoltre aperto all’adesione di nuove piattaforme.

Il Codice di condotta prevede dieci principi concernenti i seguenti argomenti e questioni.

1. Incarichi conformi alla legge: le piattaforme si impegnano in particolare a non offrire attività lavorative con contenuti illegali, discriminatori, fraudolenti, demagogici, violenti o anticostituzionali e a rispettare le norme relative ai limiti di età.

2. Chiarimenti sulla situazione giuridica: le piattaforme si impegnano “a informare i *crowdworker* sulle norme giuridiche in generale e sulle norme fiscali in particolare in relazione al *crowdworking*”. Se la legge nazionale non le autorizza a farlo, “informano i *crowdworker* che devono occuparsi da soli delle questioni legali”.

3. Pagamento equo: tutti i firmatari si impegnano a pagare un compenso equo e adeguato. Il Codice di condotta contiene anche delle linee guida generali sul calcolo del compenso che tengono in considerazione, ad esempio, “la complessità dell’incarico, le qualifiche necessarie, la posizione e gli standard salariali locali, nonché il dispendio di tempo previsto”. È richiesta una comunicazione trasparente riguardo alla possibile retribuzione in caso di esecuzione soddisfacente dell’incarico e alle condizioni di pagamento.

4. Lavoro motivante e dignitoso: le piattaforme si impegnano a “fornire una piattaforma facile da usare e intuitiva da navigare, così come la possibilità di richiedere direttamente assistenza”. Il Codice di condotta prevede esempi di misure che “devono essere adottate per soddisfare le aspettative dei *crowdworker*”, comprese le opportunità di formazione per i *crowdworker* registrati sulla piattaforma.

5. Interazioni rispettose: le piattaforme si impegnano a rispettare valori fondamentali come affidabilità, fiducia, onestà, apertura e rispetto reciproco. Sottolineano l’importanza di tali valori nella relazione triangolare tra clienti, *crowdworker* e piattaforme in qualità di “intermediari” tra questi.

6. Incarichi chiari e tempistiche ragionevoli: le piattaforme si impegnano a descrivere in modo trasparente gli incarichi, incluse tempistiche e contenuti, rispettando gli interessi sia dei clienti che dei *crowdworker*.

7. Libertà e flessibilità: i *crowdworker* che lavorano con le piattaforme che aderiscono al Codice di condotta decidono se accettare o rifiutare i lavori offerti. “Il rifiuto [...] non dovrebbe portare a conseguenze negative e nessuna pressione dovrebbe essere applicata dai fornitori della piattaforma”.

8. Feedback costruttivo e comunicazione trasparente: il Codice di condotta sottolinea l’importanza di una buona comunicazione e di un feedback, assistenza e supporto tecnico rapidi. Le piattaforme si impegnano a incoraggiare la comunicazione tra i *crowdworker* e a implementare le caratteristiche tecniche atte a promuoverla, “a condizione che ciò aiuti nell’esecuzione del progetto e sia tecnicamente possibile”.

9. Processo di approvazione regolamentato e rifacimento del lavoro: il Codice di condotta prevede processi di approvazione trasparenti e un’attività di informazione preliminare nei confronti del *crowdworker* sulle procedure. In generale, il “rifiuto dei progetti deve essere giustificato e fondato sulla descrizione del progetto” e “deve essere data la possibilità di rifare il lavoro, a meno che le specifiche del progetto non lo consentano”. Il Codice di condotta prevede inoltre la creazione di un cosiddetto Ufficio dell’Ombudsman.

10. Protezione dei dati e privacy: uno dei principi più importanti prevede “il rispetto e la protezione della privacy dei *crowdworker*”, compresi i dati personali e le informazioni di contatto. Questi non possono essere rivelati a terzi senza un consenso scritto. Ciò vale anche per le informazioni riguardanti i clienti. Le piattaforme devono agire con riservatezza.

Il principio 9 del Codice di condotta, nella sua versione più recente, recita: “ogni piattaforma si impegna a stabilire un procedimento di reclamo equo e neutrale per i *crowdworker*. Se il *crowdworker* e la piattaforma non riescono a trovare un accordo, si può ricorrere all’Ufficio dell’Ombudsman istituito a questo scopo”. L’Ufficio dell’Ombudsman è stato istituito nel novembre 2017. Nel settembre 2018 è stato pubblicato l’ultimo regolamento interno (il Regolamento), disponibile sia in tedesco che in inglese.<sup>21</sup>

Tale Regolamento prevede che i cinque membri dell’Ufficio siano nominati dai firmatari del Codice di condotta, per un termine di un anno, come segue:

- un presidente neutrale;
- un rappresentante dell’Associazione tedesca di *crowdsourcing* (Deutscher Crowdsourcing Verband eV);
- un rappresentante della Confederazione tedesca dei sindacati (Deutscher Gewerkschaftsbund) o di uno dei sindacati che ne fanno parte;
- un rappresentante di una delle piattaforme che ha aderito al Codice di condotta;

---

<sup>21</sup> [ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/rules.html](http://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/rules.html); [ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html](http://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html).



– un lavoratore registrato su una delle piattaforme che ha aderito al Codice di condotta.

L'amministrazione dell'Ufficio dell'Ombudsman è gestita dal sindacato tedesco IG Metall. L'avvio della procedura è adeguato all'ambiente di lavoro: i reclami possono essere esposti via e-mail (§ 4(3) del Regolamento) o possono essere depositati tramite un modulo Internet, ugualmente disponibile in tedesco e in inglese.<sup>22</sup>

L'Ufficio dell'Ombudsman ha una duplice competenza. Da un lato, media le controversie che sorgono tra i lavoratori e le piattaforme firmatarie del Codice di condotta (§2(1) del Regolamento). Il Regolamento prevede una clausola di sussidiarietà. Le parti che hanno bisogno di tutela legale possono ricorrere all'Ufficio dell'Ombudsman solo dopo che altri tentativi bilaterali stragiudiziali di risolvere la situazione siano stati esperiti senza successo (§ 2(2) e § 4(1) del Regolamento).

Dall'altro, l'Ufficio vigila sul rispetto del Codice di condotta in generale. I firmatari del Codice, i lavoratori registrati, IG Metall o DCV possono rivolgersi all'Ufficio segnalando che una piattaforma dichiara indebitamente di aderire al Codice (§ 4(2) del Regolamento) in quanto lo ha violato più volte e che non dovrebbe più avere il diritto di affermare che vi aderisce. In tali casi, l'Ufficio dell'Ombudsman deciderà se il diritto di dichiarare la propria aderenza al Codice di condotta vada revocato (§ 2(2) del Regolamento).

Si richiama l'attenzione su alcune particolarità procedurali. Il Regolamento prevede che la durata di un procedimento non superi i tre mesi (§ 7(1) del Regolamento). Il procedimento stesso è gratuito e ciascuna parte si fa carico delle proprie spese. Il § 7(2) del Regolamento istituisce un "procedimento *low cost*", privilegiando la video conferenza rispetto agli incontri di persona, soprattutto quando si tratta di reclami individuali da parte di lavoratori delle piattaforme.

Se il lavoratore che presenta il reclamo vive in un paese diverso dalla Germania, un rappresentante di un sindacato con sede in quel paese può partecipare al procedimento dell'Ufficio dell'Ombudsman a titolo di consulenza, se il lavoratore lo desidera (§ 3(4) del Regolamento).

L'Ufficio pubblica relazioni annuali sulle proprie attività<sup>23</sup> e ha trattato finora più di 40 casi. Va sottolineato che l'Ufficio dell'Ombudsman ha utilizzato la propria relazione annuale per pubblicare pareri giuridici sull'interpretazione dei principi del Codice di condotta emersa nei contenziosi.<sup>24</sup> Le relazioni mostrano inoltre come l'Ufficio abbia proposto modifiche strutturali alle piattaforme al fine di

---

<sup>22</sup> [ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html](https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html).

<sup>23</sup> Ufficio dell'Ombudsman, *Annual reports on the activities in 2017 to 2018* (Francoforte 2019) and *2019* (Francoforte 2020), [ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html](https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html).

<sup>24</sup> Ufficio dell'Ombudsman, *Report of the activities of the Ombuds Office of the Code of Conduct for Paid Crowdsourcing, 2019* (2020), [ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds\\_Office\\_for\\_paid\\_Crowdsourcing\\_Report\\_2019\\_EN.pdf](https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2019_EN.pdf), 2 *et seq.*

evitare controversie, in occasione di procedimenti individuali. In particolare, ha raccomandato in diversi casi di istituire comitati consultivi dei lavoratori ai quali i lavoratori potessero rivolgersi con suggerimenti per il miglioramento dei processi di lavoro e delle funzionalità della piattaforma.<sup>25</sup>

## B. Firmatari

Ovviamente, l'adesione al Codice di condotta è del tutto volontaria. Anche se redatto in collaborazione con il sindacato IG Metall, il Codice è immaginato come un impegno volontario delle piattaforme e non sottoscritto dal sindacato. Inizialmente, cinque piattaforme hanno firmato il Codice e altre hanno aderito subito dopo nel 2017. Nel frattempo, due piattaforme hanno ritirato l'adesione e altre due nuove piattaforme vi hanno aderito nel 2019.<sup>26</sup> Attualmente il Codice è applicato da nove piattaforme.

Il gruppo di firmatari<sup>27</sup> è variegato sotto molti aspetti: le piattaforme offrono tutti i tipi di micro-lavori, dalla raccolta di dati ai test, ma anche attività creative altamente specializzate nel design, nella produzione di testi o nella traduzione. Offrono lavoro a chiamata in loco o *crowdworking* puramente online e le attività vengono pertanto svolte sia localmente sia globalmente. Le attività commerciali sono gestite a livelli molto diversi: o si limitano al livello nazionale o regionale, oppure sono di livello mondiale. Si può riscontrare ogni sorta di modello giuridico di impresa. Inoltre, le dimensioni delle piattaforme sono diverse, sia in termini di fatturato che di lavoratori registrati alla piattaforma. La maggior parte delle piattaforme firmatarie, ma non tutte, hanno sede in Germania.<sup>28</sup> In totale, si stima che il numero di *crowdworker* registrati sia pari a due milioni.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Ufficio dell'Ombudsman, *Report of the activities of the Ombuds Office of the Code of Conduct for Paid Crowdsourcing, 2017-2018* (2019), [ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds\\_Office\\_for\\_paid\\_Crowdsourcing\\_Report\\_2017\\_2018\\_EN.pdf](https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2017_2018_EN.pdf), 2.

<sup>26</sup> Robert Fuss, "Textbroker und Jovoto treten dem 'Code of Conduct' für Crowdworking bei" (Fair Work Crowd, 5 luglio 2019), [faircrowd.work/de/2019/07/05/textbroker-und-jovoto-treten-dem-code-of-conduct-fuer-crowdworking-bei/](https://faircrowd.work/de/2019/07/05/textbroker-und-jovoto-treten-dem-code-of-conduct-fuer-crowdworking-bei/).

<sup>27</sup> Testbirds; Clickworker; Content.de; Crowd Guru; Streetspotr; AppJobber; Digivante; Jovoto; TextBroker; crowdsourcing-code.com.

<sup>28</sup> Le informazioni sono tratte dai siti web delle piattaforme: [www.testbirds.com/company/about-us/company-history/](http://www.testbirds.com/company/about-us/company-history/); [www.clickworker.com/about-us/](http://www.clickworker.com/about-us/); [www.content.de/](http://www.content.de/); [www.crowdguru.de/en/about-us/](http://www.crowdguru.de/en/about-us/); [streetspotr.com/](http://streetspotr.com/); [en.appjobber.com/](http://en.appjobber.com/); [www.digivante.com/about-us/](http://www.digivante.com/about-us/); [www.jovoto.com/about/](http://www.jovoto.com/about/); [www.textbroker.co.uk/about-textbroker](http://www.textbroker.co.uk/about-textbroker).

<sup>29</sup> Nierling, Krings e Küstermann (n 1) 49.

### C. Questioni vecchie e nuove

Considerando il contenuto del Codice di condotta rispetto ai contratti collettivi “tradizionali”, si nota che vengono trattati numerosi argomenti convenzionali, anche se in modo meno concreto che nei contratti collettivi. L’impegno al rispetto delle norme giuridiche non sembra certo innovativo. Gli obblighi di trasparenza (principio 2) sono riconosciuti nel diritto del lavoro, ma in relazione ai contratti di diritto civile con lavoratori autonomi possono essere considerati come *acquis*. Il pagamento e i compensi (principio 3) sono temi tradizionali. Altri aspetti come il lavoro motivante e dignitoso (principio 4), le interazioni rispettose (principio 5) e il feedback e la comunicazione trasparente (principio 8) non sono tradizionali. Tuttavia, riguardano e istituiscono una certa cultura nel rapporto contrattuale e lavorativo, ma non stabiliscono condizioni di lavoro o protezioni sociali giuridicamente importanti. Possono dunque essere adatti a promuovere un ambiente più favorevole ai lavoratori nella *gig economy*.<sup>30</sup>

Il principio 6 (incarichi chiari e tempistiche ragionevoli) evoca la questione tradizionale dell’orario di lavoro. Anche se il Codice di condotta non menziona limiti all’orario di lavoro, richiede almeno una chiara definizione dei compiti e una ragionevole pianificazione delle tempistiche, dando ai *crowdworker* abbastanza tempo per eseguire l’incarico. Il principio 7 in materia di “libertà e flessibilità” è una risposta alla situazione specifica del lavoro tramite piattaforme. Prevede, in particolare, che il rifiuto degli incarichi offerti non debba portare a conseguenze negative e che nessuna pressione debba essere applicata dalle piattaforme. Considerando le pratiche segnalate di molte piattaforme, questo principio potrebbe portare a migliori condizioni di lavoro. Il principio 9 riguardante i processi di approvazione regolamentati e trasparenti e il rifacimento del lavoro si può ritenere inerente a nuovi temi. Il processo di approvazione, di accettazione e di rifiuto del lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme è particolarmente importante. Questo vale anche per le possibilità di rifare un lavoro con una piattaforma. I temi della protezione dei dati e della privacy, di cui al principio 10, non sono questioni effettivamente nuove, ma sono di crescente importanza nella *gig economy*. Tuttavia, i diritti dei lavoratori riguardo agli algoritmi utilizzati dalle piattaforme, una questione che può essere considerata cruciale,<sup>31</sup> non sono menzionati nel Codice di condotta.

---

<sup>30</sup> Andrea Suchanek, “Nutzen und Kosten von Verhaltensregeln aus unternehmensethischer Sicht” (2011) 1 *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Beilage* 3, 4.

<sup>31</sup> Si veda Valerio De Stefano, “‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection” (2019) 41 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 15.

#### 4. *Analisi giuridica*

Nella sezione seguente verranno discussi alcuni aspetti giuridici. La (mancanza di) forza giuridicamente vincolante, l'ambito e l'applicabilità del Codice di condotta e il contributo dato dallo stesso nell'agevolare l'accesso all'esercizio dei diritti appaiono temi di particolare interesse.

##### A. *Natura giuridicamente vincolante*

Gli accordi volontari non hanno di per sé una forza giuridicamente vincolante. Questa è una delle caratteristiche della *soft law*. Da questo punto di vista, non possono essere considerati come alternative ai contratti collettivi e non possono sostituirli. Il loro valore giuridico limitato non offre un livello di protezione o di garanzie paragonabile ai contratti collettivi. Ovviamente, strumenti di *soft law* come il Codice di condotta non possono garantire che i lavoratori delle piattaforme godano dello stesso livello di protezione sociale dei cosiddetti "lavoratori standard".<sup>32</sup> Tuttavia, al di là dell'incentivo morale delle piattaforme a osservare l'impegno volontario, ci potrebbero essere diversi meccanismi giuridici per rendere vincolante il Codice di condotta.

Il primo approccio riguarda solo le piattaforme e gli aderenti stessi. Questo perché, a differenza delle carte dei diritti stabilite a livello di impresa, il controllo reciproco viene creato attraverso un impegno congiunto e interaziendale, istituzionalizzato dal Codice di condotta attraverso la competenza assegnata all'Ufficio dell'Ombudsman. Ciò rende controllabile la conformità al Codice. Il rispetto dei principi è sicuramente volontario, ma non arbitrario. In questo modo, le piattaforme che non rispettano il Codice di condotta possono essere escluse, nel qual caso perdono il diritto di invocare il Codice e di utilizzare l'adesione allo stesso come vantaggio competitivo.

Alcuni sistemi giuridici nazionali possono prevedere strumenti giuridici speciali, ad esempio impegni unilaterali del datore di lavoro che potrebbero trovare applicazione. In altri casi, quando la natura vincolante dell'accordo non ha fondamento nel diritto del lavoro, tale fondamento va rinvenuto nel diritto civile.

Un approccio potrebbe prevedere che il Codice di condotta venga incorporato nei termini del contratto. Ciò consentirebbe in teoria al lavoratore della piattaforma di agire in giudizio per la sua applicazione, ma questo sembra problematico, in quanto i termini del Codice di condotta restano troppo generici e non sufficiente-

---

<sup>32</sup> Su questa affermazione politica, si veda Parlamento europeo, "Risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme – Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale (2019/2186(INI))" (16 settembre 2021) P9\_TA(2021)0385.

mente dettagliati. È una caratteristica di questi accordi volontari, in quanto non si rivolgono a una piattaforma, ma sono concepiti in termini molto generali per adeguarsi a ogni tipo di modello di impresa, incarico e dimensione delle piattaforme.<sup>33</sup> Senza una maggiore concretezza, i principi stabiliti nel Codice di condotta difficilmente possono essere considerati azionabili in giudizio.

Un altro modo di concettualizzarne la natura giuridicamente vincolante sarebbe quello di considerare il Codice di condotta come una delle basi, o almeno una condizione importante, del contratto. L'inosservanza del Codice di condotta potrebbe allora essere considerata come una violazione del principio di buona fede. Dipende dal diritto nazionale applicabile al contratto stabilire se una tale situazione garantisca al *crowdworker* il diritto di pretendere l'applicazione delle regole del Codice di condotta o se piuttosto porti a una richiesta di risarcimento danni. Nel secondo caso, ovviamente, il danno dovrebbe sussistere ed essere dimostrato.

Per garantire l'applicazione dei principi stabiliti dal Codice di condotta, indipendentemente dall'Ufficio dell'Ombudsman, è necessario che essi siano recepiti nel contratto tra le piattaforme e i *crowdworker*.<sup>34</sup> Ciò avviene generalmente tramite le condizioni generali. Lo stesso Codice di condotta non prevede espressamente una procedura di controllo delle condizioni generali delle parti firmatarie. Queste possono essere tuttavia controllate dall'Ufficio dell'Ombudsman se viene presentato un reclamo secondo cui una piattaforma dichiara indebitamente di aderire al Codice di condotta (§ 4(2) del Regolamento). A questo riguardo, possono essere utili le recensioni delle piattaforme stabilite con l'iniziativa faircrowd.work<sup>35</sup> e che valutano le condizioni di lavoro nelle piattaforme, incluse le condizioni generali.<sup>36</sup>

## B. Ambito e applicabilità

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione del Codice di condotta, i suoi limiti sono evidenti. È quanto di più distante ci possa essere dall'efficacia *erga omnes* che possono avere a certe condizioni i contratti collettivi. Dal lato delle piattaforme, riguarda solo quelle aderenti, attualmente nove. Anche se può rappresentare una quota considerevole delle piattaforme più diffuse in Germania,<sup>37</sup> si

---

<sup>33</sup> Si veda *supra*, III.B.

<sup>34</sup> Sulla necessità di recepire la disciplina nazionale per promuovere l'applicazione della *soft law*, si veda Eva Kocher, "Unternehmerische Selbstverpflichtungen im Wettbewerb – Die Transformation von 'soft law' in 'hard law' durch das Wettbewerbsrecht" [2005] *GRUR – Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht* 647 *passim*.

<sup>35</sup> Markus Ellmer *et al.*, *Platform workers centre stage!* (Hans Boeckler Foundation 2019) 42 *et seq.*

<sup>36</sup> Fair Crowd Work: faircrowd.work.

<sup>37</sup> Catherine Bettina Baethge *et al.*, *Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung* (Bertelsmann Stiftung 2019) 14.

tratta ovviamente solo di una minima parte delle piattaforme presenti sul mercato nazionale, per non parlare di quello globale.<sup>38</sup> Pertanto, anche se il Codice di condotta potrebbe avere un impatto sugli standard di alcuni piccoli segmenti del mercato, è lontano dall'influenzare la concorrenza tra le piattaforme, persino sul mercato nazionale. È lecito dubitare che le piattaforme ottengano un considerevole vantaggio competitivo dall'adesione al Codice.

D'altra parte, uno dei punti di forza è che i principi devono essere applicati a tutti i lavoratori registrati su una piattaforma. Rispetto ai sistemi giuridici nazionali in cui la forza vincolante dei contratti collettivi può essere limitata ai soli lavoratori subordinati con un rapporto di lavoro in essere o ai membri di un sindacato, come nel caso della Germania, questo può essere un vantaggio. Gli strumenti di *soft law*, come il Codice di condotta o una carta dei diritti, possono trattare più facilmente i diversi rapporti di lavoro nella *gig economy*, senza distinguere tra "lavoro a chiamata tramite app", "*crowdworking*",<sup>39</sup> "lavoro mediante piattaforme in loco" e "lavoro mediante piattaforme online".<sup>40</sup> Tuttavia, insieme alla mancanza di forza giuridicamente vincolante, l'ambito di applicazione (oggettivo) mostra una chiara debolezza del Codice di condotta rispetto ai tradizionali contratti collettivi.<sup>41</sup>

Questo è tanto più vero a causa della mancanza della (necessaria) partecipazione delle parti sociali e dei rappresentanti dei lavoratori in particolare. In una situazione caratterizzata da un tasso relativamente basso di sindacalizzazione tra i lavoratori delle piattaforme e da incertezza giuridica rispetto alla rappresentanza degli interessi collettivi di tali lavoratori, può il Codice di condotta essere considerato una soluzione adeguata? Nel caso concreto del Codice di condotta tedesco, esso ha rappresentato un'opportunità di collaborazione tra le società-piattaforma e i sindacati. Pertanto, il coinvolgimento dei sindacati non è affatto una condizione (giuridica) necessaria per l'elaborazione di questo tipo di strumenti di *soft law*,

---

<sup>38</sup> Fairwork, *Work in the Planetary Labour Market: Fairwork Cloudwork Ratings 2021* (Fairwork 2021), [fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-cloudwork-2021-report.pdf](https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-cloudwork-2021-report.pdf). Si veda anche Michele Cantarella e Chiara Strozzi, "Workers in the crowd: the labor market impact of the online platform economy" (2021) *Industrial and Corporate Change* 2021, 1.

<sup>39</sup> Luca Ratti, "Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-step Approach to Expanding Agency Work Provisions?" (2017) 38 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 477; Luca Ratti, "Crowdwork and Work On-Demand in the European Legal Framework" in Maria Teresa Carinci e Filip Dorssemont (a cura di), *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation?* (Intersentia 2021) 203.

<sup>40</sup> Zachary Kilhoffer *et al.*, *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea 2020), [www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf](https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf).

<sup>41</sup> Per un apprezzamento generale sull'efficacia della *soft law* e degli impegni volontari unilaterali, si veda Wolfgang Däubler, "Soft law und kollektives Arbeitsrecht – Wittenberg-Prozess – Verhaltensrichtlinien von Unternehmen – Ehrenkodex für Betriebsräte" (2011) 1 *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Beilage* 42, 44 *et seq.*

caratterizzati dalla natura unilaterale dell'accordo. Può essere tuttavia un modo per promuovere un partenariato sociale nella *gig economy*.

Infine, un vantaggio considerevole è rappresentato dall'indipendenza del Codice di condotta dalla normativa nazionale applicabile. Il meccanismo giuridico dell'impegno volontario supera le difficoltà relative ai contratti collettivi transnazionali. Ma questi vantaggi non possono ovviare alla mancanza di partecipazione dei lavoratori e alla mancata rappresentanza dei loro interessi. Una delle funzioni più importanti della contrattazione collettiva, vale a dire il bilanciamento del potere contrattuale e degli interessi in gioco, non può essere espletata da questi strumenti alternativi.

### C. Accesso all'esercizio dei diritti

Se e come l'istituzione dell'Ufficio dell'Ombudsman faciliti o ostacoli l'accesso dei *crowdworker* all'esercizio dei diritti è un tema di cui si può discutere. La mancanza di forza giuridicamente vincolante è senza dubbio una delle notevoli debolezze del Codice di condotta, rispetto ai tradizionali contratti collettivi, così come il fatto che gli accordi volontari non siano vincolanti e azionabili in giudizio nel dettaglio. Questo da solo rende più arduo<sup>42</sup> l'accesso ai diritti. A tale riguardo, tuttavia, lo strumento alternativo di risoluzione delle controversie previsto dal Codice di condotta,<sup>43</sup> l'Ufficio dell'Ombudsman, può essere considerato un notevole risultato.

Il fatto che il Codice di condotta preveda un tentativo di risolvere la controversia prima di presentare un reclamo non sembra costituire un ostacolo significativo all'accesso all'Ufficio dell'Ombudsman. Al contrario, è conforme al principio generale di buona fede esporre il reclamo nei confronti della parte contraente come prima cosa. È inoltre appropriato per ragioni di efficienza ed economia procedurale. In particolare, il Codice di condotta afferma chiaramente che la possibilità di appellarsi all'Ombudsman non limita l'accesso ai tribunali statali. Va pertanto considerata come un'opzione aggiuntiva per i *crowdworker*, senza che ciò comporti alcuno svantaggio per gli stessi.

---

<sup>42</sup> Eva Kocher, "Barrieren der Mobilisierung von Arbeitsrecht – Oder: Lässt sich Fairness erzwingen?" (2012) 1 *Juridikum* 63; Eva Kocher, "Unternehmen als Adressaten des Arbeitsrechts: Die Bedeutung der rechtlichen Erzwingbarkeit durch externe Akteurinnen und Akteure" in Dorothea Alewell (a cura di), *Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht* (Rainer Hampp Verlag 2019).

<sup>43</sup> L'Ufficio dell'Ombudsman è uno strumento ibrido che utilizza elementi della conciliazione e dell'arbitrato; si veda Sara Araujo, Barbara Safradin e Laura Brito, *Comparative Report on Labour conflicts and access to justice: the impact of alternative dispute resolution* (ETHOS Consortium 2020), [eg.uc.pt/bitstream/10316/87017/1/Comparative%20Report%20on%20Labour%20conflicts%20and%20access%20to%20justice.pdf](https://eg.uc.pt/bitstream/10316/87017/1/Comparative%20Report%20on%20Labour%20conflicts%20and%20access%20to%20justice.pdf), 17 *et seq.*

Il modo in cui la procedura è concepita riduce decisamente le potenziali barriere di accesso alla risoluzione delle controversie. Innanzitutto, è possibile presentare le domande per e-mail o tramite un modulo Internet. In secondo luogo, la possibilità di condurre il procedimento in tedesco o in inglese facilita anche l'accesso a questo tipo di risoluzione dei conflitti. In terzo luogo, ai sensi del § 7(1) del Regolamento, il procedimento davanti all'Ufficio dell'Ombudsman è gratuito. Dato che le parti devono sostenere le proprie spese, l'Ufficio è tenuto a cercare soluzioni poco costose durante le procedure. Non sussistono dunque barriere burocratiche, amministrative, linguistiche o finanziarie<sup>44</sup> degne di nota.<sup>45</sup>

Infine, va sottolineata una particolarità procedurale: nel caso in cui colui che presenta il reclamo viva in un paese diverso dalla Germania, il § 3(4) del Regolamento prevede che il rappresentante di un sindacato con sede in quel paese possa entrare a far parte dell'Ufficio dell'Ombudsman a titolo consultivo, se così desidera il lavoratore. Tale disposizione è ovviamente concepita per facilitare l'accesso al procedimento e proteggere i diritti del *crowdworker* interessato.

Le relazioni e i risultati dei procedimenti davanti all'Ufficio dell'Ombudsman parlano da soli: nella maggioranza dei casi, la mediazione dell'Ufficio ha avuto successo, aiutando le parti a trovare soluzioni consensuali per le loro controversie, senza bisogno di una decisione formale.<sup>46</sup> Può essere quindi considerato come uno strumento che offre uno spazio di incontro e discussione in grado di condurre effettivamente a una risoluzione alternativa, vale a dire stragiudiziale, delle controversie.

## 5. Conclusioni e prospettive

Il Codice di condotta è uno strumento “alternativo” di *soft law* che può promuovere il rispetto di alcuni principi riguardanti le relazioni contrattuali tra piattaforme e lavoratori delle piattaforme e le relative condizioni di lavoro. L'indipendenza dal diritto (nazionale) applicabile e gli effetti di *benchmarking* possono essere considerati come punti di forza. Inoltre, l'irrelevanza dello status giuridico del *crowdworker* rende gli impegni unilaterali facili da utilizzare.

Tuttavia, in generale, il carattere unilaterale dei codici di condotta rappresenta una grande debolezza rispetto ai contratti collettivi. Questi non possono infatti contribuire al riequilibrio dei poteri tra datori di lavoro e lavoratori tramite la ne-

---

<sup>44</sup> Si veda Eusebi Colàs-Neila ed Estela Yélamos-Bayarri, *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America* (OIL 2020) 20 *et seq.*

<sup>45</sup> Sull'importanza di questi fattori per l'accessibilità, in particolare in circostanze transnazionali, si veda Araujo, Safradin e Brito (n 43) 40 *et seq.*

<sup>46</sup> Ufficio dell'Ombudsman, *Annual Reports 2018, 2019.*



goziazione delle condizioni di lavoro. Per svolgere questa funzione, gli attori collettivi (vecchi o nuovi)<sup>47</sup> sono necessari.<sup>48</sup>

Anche se un impegno volontario e unilaterale non crea diritti individuali azionabili in giudizio, può comunque migliorare la situazione giuridica del *crowdworker*. L'introduzione di strumenti alternativi di risoluzione delle controversie, come l'Ufficio dell'Ombudsman tedesco, può essere ritenuta un'agevolazione per l'accesso alla giustizia; pur non influenzando sull'accesso alla giustizia intesa come potere giudiziale statale, offre un procedimento di facile accesso per far valere i propri interessi anche in assenza di diritti individuali.

Gli impegni alternativi unilaterali e volontari non possono sostituire i contratti collettivi. Non sono un "rimedio" agli ostacoli legali riguardanti la contrattazione collettiva a favore dei lavoratori delle piattaforme. Tuttavia, possono preparare il terreno per la contrattazione collettiva e, se le piattaforme e i sindacati accettano di collaborare, possono instaurare una fiducia reciproca e aiutare a costruire un partenariato sociale. Da questo punto di vista, non dovrebbero essere considerati come un'alternativa, ma piuttosto come misure transitorie sulla strada verso la contrattazione collettiva nella *gig economy*. Pertanto, malgrado tutte le sue carenze, "l'Ufficio dell'Ombudsman può essere considerato un buon esempio di come il corporativismo, l'idea al centro dello stato sociale tedesco e dei rapporti di lavoro, possa apparire di fronte alle sfide legate alle nuove forme di lavoro",<sup>49</sup> almeno per il momento.

---

<sup>47</sup> José María Miranda Boto, "Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors" (2020) 2 *Hungarian Labour Law E-Journal*, [hllj.hu/letolt/2020\\_2\\_a/02\\_MirandaBoto\\_hllj\\_uj\\_2020\\_2.pdf](https://hllj.hu/letolt/2020_2_a/02_MirandaBoto_hllj_uj_2020_2.pdf), 1.

<sup>48</sup> Si veda Ayad Al-Ani e Stefan Stumpp, "Rebalancing interests and power structures on crowdworking platforms" (2016) 5(2) *Internet Policy Review* 1 *passim*.

<sup>49</sup> Nierling, Krings e Küstermann (n 1) 51.



Parte Seconda

ATTORI E CONTENUTI



## Capitolo Ottavo

# IL SINDACATO “SMART”: NUOVE STRATEGIE PER UN MERCATO DEL LAVORO DIGITALIZZATO

*Felicia Roşioru*

### 1. *Introduzione*

Nel mercato del lavoro 4.0 i sindacati devono affrontare nuove sfide: nuovi modelli di lavoro, interazioni umane limitate, automazione e globalizzazione sono probabilmente solo alcuni dei grandi ostacoli al loro ruolo tradizionale. In questo contesto, i sindacati hanno esplorato strade innovative per raggiungere tutti i lavoratori, “battendo le piattaforme al loro stesso gioco”, vale a dire usando gli stessi mezzi delle piattaforme (strumenti digitali come social media, siti web, app dei sindacati e valutazioni e recensioni delle piattaforme). Resta ancora valida la questione se possa esistere una genuina contrattazione collettiva in assenza di datori di lavoro, dal momento che le piattaforme non hanno (ancora) intenzione di occupare quel ruolo e tenendo conto del fatto che è ancora una questione controversa se i lavoratori delle piattaforme godano o meno del diritto di sciopero.

Il mercato del lavoro 4.0 ha definitivamente trasformato il mondo del lavoro, cambiando i modelli lavorativi: tra le altre cose, non esiste più un unico luogo di lavoro, né una comunità di lavoratori. In molti casi, i diritti fondamentali sembrano essere stati cancellati e la tutela del lavoro e della dignità umana estromessa dal mondo digitale, dominato da regole automatizzate e dalla gestione algoritmica. La parola chiave è “efficienza” e le pratiche manageriali intensive trovano solitamente applicazione nei confronti di esseri umani “ubbidienti” che eseguono incarichi ripetitivi e a bassa specializzazione, soggetti a controllo automatizzato. In molti i casi i diritti del lavoro sono stati azzerati, in una sorta di “terra di nessuno” in cui ai lavoratori delle piattaforme vengono garantiti ben pochi diritti. In una sorta di ricorso storico, questioni e istituti consolidati circa un secolo fa tornano in superficie con un nuovo aspetto “digitale”.

In questo contesto, i sindacati devono affrontare nuovi ostacoli, incluse la limitazione delle interazioni umane, l’automazione e la dimensione spesso transna-

zionale del lavoro prestato. Tali ostacoli fattuali raddoppiano a causa del quadro normativo esistente in alcuni Stati membri, nonché delle norme dell'Unione Europea (UE) in materia di concorrenza, trasformatesi in ostacoli "giuridici" alla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme.

L'attività sindacale è spesso resa difficile dalla mancanza di comunità tra i lavoratori delle piattaforme, dispersi geograficamente in un mondo del lavoro senza confini, caratterizzato da alti livelli di ricambio dei lavoratori. Essendo mutato lo scenario, i "vecchi" attori tradizionali hanno dovuto aggiornare le loro strategie: un mondo digitale richiede strumenti digitali e un settore "smart" richiede azioni "smart". Sono emersi nuovi attori, coinvolti in diverse iniziative per l'ottenimento di tutele a favore dei lavoratori delle piattaforme.

In alcuni paesi europei, i sindacati si sono adattati rapidamente al contesto e hanno fatto ricorso a diverse strategie, ad esempio connettere gruppi di lavoratori autonomi a sindacati istituzionali (in modo strutturale: Norvegia, Paesi Bassi, Svizzera, Germania; o solo informale: Belgio, Francia) o sindacati indipendenti (Regno Unito, Germania). In altri casi, gli attori dell'azione collettiva a livello nazionale sono gruppi di lavoratori autonomi (Italia, Spagna, Finlandia), a volte sostenuti dai sindacati. C'è un grande silenzio in altri paesi, in particolare nell'Europa dell'Est, dove i sindacati sono meno attivi e seguono l'approccio piuttosto tradizionale di rappresentare la maggioranza (lavoratori subordinati a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato), anche se il lavoro tramite piattaforma si sta rapidamente diffondendo.

In questo capitolo evidenziamo il ruolo "aggiornato" dei sindacati e le strategie utilizzate per rappresentare efficacemente i diritti e gli interessi dei lavoratori delle piattaforme. Ci sono "nuovi modelli di lavoro", "nuovi attori" e "nuovi ruoli" ma, "spogliando" il lavoro tramite piattaforma (vale a dire rimuovendone l'aspetto "smart" legato all'uso di app e Internet), si torna al vecchio concetto di una persona che svolge un lavoro sotto il controllo e a beneficio di un'altra, in cambio di una remunerazione. In questo nuovo mondo del lavoro tramite piattaforma, il ruolo principale dei sindacati resta quello tradizionale: rappresentare gli interessi dei lavoratori e negoziare in loro nome e per la loro protezione. In particolare, nei paesi con una lunga tradizione sindacale, i sindacati sono riusciti a rappresentare e difendere i diritti e gli interessi di alcune categorie di lavoratori delle piattaforme attraverso la contrattazione collettiva. Tuttavia, nell'Industria 4.0, i sindacati hanno spesso dovuto reinventarsi per diventare "smart", appetibili e accessibili a lavoratori delle piattaforme che rispondono a svariati profili sociologici, così come lo sono i nuovi modelli di lavoro.

Le strategie utilizzate dai sindacati a tal fine sono diverse, così come il loro coinvolgimento nel reclutamento e nella rappresentanza dei lavoratori delle piattaforme basate sulla localizzazione e dei *crowdworker*. Evidenziamo alcuni risultati della nostra ricerca, concentrandoci sulle strategie "smart" e innovative usate dai sindacati in alcuni paesi per raggiungere e sensibilizzare tutti i lavoratori "batten-

do le piattaforme al loro stesso gioco", vale a dire usando gli stessi mezzi delle piattaforme. Fin d'ora si sottolinea che, mentre ferve l'attività sindacale in alcuni Stati europei (specialmente Spagna, Italia, Svezia, Danimarca, Paesi Bassi, Regno Unito e Germania) dove il fenomeno del lavoro tramite piattaforma si è originato prima, non ci sono fundamentalmente iniziative in molti Stati membri dell'UE, soprattutto nei paesi dell'Europa orientale.<sup>1</sup>

Considerate le particolarità dei lavoratori online ("*crowdworker*") e dei lavoratori basati sulla localizzazione tramite app, che sono disseminati geograficamente e spesso lavorano con tempistiche molto ristrette, è necessario costruire una "comunità online" per dare a tali lavoratori una voce collettiva, per difendere i loro interessi e combattere la precarietà. Nonostante, inizialmente, la presenza online dei sindacati (su YouTube, Facebook, Twitter) fosse piuttosto limitata, il loro uso degli strumenti digitali si è progressivamente sviluppato (faircrowd.work, turespuestasindical.es o altre app sindacali<sup>2</sup> ne sono solo alcuni esempi). La strategia dei sindacati di "pensare fuori dagli schemi" include l'uso dei social media come principale canale di comunicazione e coordinamento (ad es., WhatsApp) e/o come principale strumento di organizzazione e circolazione di informazioni (ad es., Facebook o Twitter). Un autentico potere contrattuale dipende in gran parte dalla visibilità; in questa prospettiva, i sindacati e le associazioni di *rider* richiamano l'attenzione pubblica sulla situazione dei lavoratori delle piattaforme, in particolare dei corrieri in bicicletta (ad es., Bongo Cat 4 Couriers). Le strategie per "battere le piattaforme al loro stesso gioco" includono l'uso di app sindacali e di valutazioni e recensioni delle piattaforme. Le strategie devono essere diversificate, a causa della varietà del lavoro svolto su diversi tipi di piattaforme, con diversi modelli di impresa. Rimane la questione se queste strategie possano portare a una vera contrattazione collettiva, dato che molte piattaforme non sono (ancora) disposte a ricoprire il ruolo di datore di lavoro, e senza che sia previsto il diritto di sciopero.

## *2. Panoramica degli ostacoli alla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme*

I sindacati devono affrontare diversi ostacoli quando si tratta della rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme. Esistono ostacoli generali, riguardanti la capacità giuridica dei sindacati di rappresentare i lavoratori delle piattaforme, solitamente classificati come lavoratori autonomi, così come ostacoli nella

---

<sup>1</sup> Osservatorio delle piattaforme digitali: [digitalplatformobservatory.org/](http://digitalplatformobservatory.org/).

<sup>2</sup> *Unite the Union*: [www.unitetheunion.org/why-join/your-union-on-your-mobile/](http://www.unitetheunion.org/why-join/your-union-on-your-mobile/). App simili vengono usate dai sindacati in Australia o Canada.

loro organizzazione (dal reclutamento alla conciliazione degli interessi e alla rappresentanza effettiva), poiché la forza lavoro è altamente frammentata. Altri ostacoli riguardano nello specifico i *crowdworker*, come la mancanza di visibilità e la dimensione transnazionale del lavoro.

Anche ostacoli di fatto contrastano la rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme, poiché essa richiede una comunità di cui difendere gli interessi, la volontà di avere una voce comune e il potere strutturale per contrattare e tutelarsi. I lavoratori delle piattaforme sono frammentati, svolgono un lavoro basato su incarichi specifici, in isolamento e con un alto ricambio di lavoratori, con conseguente mancanza di un senso di comunità, così come di risorse organizzative e materiali. Mancano spesso di visibilità, con la notevole eccezione del settore delle consegne,<sup>3</sup> comportando difficoltà per i sindacati nell'identificarli e reclutarli. I lavoratori delle piattaforme hanno difficoltà anche a far sedere il datore di lavoro al tavolo delle trattative.

In questo contesto, per svolgere i loro ruoli tradizionali, i sindacati hanno dovuto “pensare fuori dagli schemi” per sensibilizzare e reclutare tali lavoratori. I tradizionali volantini e bollettini sindacali distribuiti tra i lavoratori dell'impresa sono inutili, in quanto i lavoratori delle piattaforme sono disseminati e difficili da raggiungere con i mezzi tradizionali. Sono pertanto necessarie strategie “smart”. I social media, così come altri strumenti digitali, si confermano ottimi canali di comunicazione e coordinamento, oltre che potenti strumenti organizzativi e pubblicitari (ad es., Facebook, Twitter, WhatsApp, ecc.). I volantini possono ormai essere distribuiti online; i lavoratori possono essere consultati facilmente; le informazioni e i messaggi si diffondono rapidamente tra gli utenti. Per le persone che lavorano online o che utilizzano strumenti digitali, anche i sindacati dovrebbero essere a distanza di un “click”, nello stesso spazio in cui i lavoratori si trovano e/o in risposta alla loro abitudine quotidiana di utilizzo dei social network.

Esiste, tuttavia, un circolo vizioso, poiché resta la questione se il sindacato possa avere un reale interesse nel reclutare i lavoratori delle piattaforme, se ha solo la capacità giuridica di rappresentare e difendere i lavoratori subordinati. E, naturalmente, in secondo luogo, rimane la difficoltà di individuare la controparte adeguata con cui negoziare i diritti dei lavoratori autonomi. Pertanto, metteremo brevemente in evidenza gli ostacoli giuridici e le strategie, tradizionali o “smart”, che sono state adottate per superarli.

---

<sup>3</sup> Kurt Vandaele, Agnieszka Piasna e Jan Drahoukoupil, “‘Algorithm breakers’ are not a different ‘species’: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium” (ETUI 2019) 10.



## A. Ostacoli giuridici alla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme

Uno degli ostacoli più importanti alla forma "tipica" di rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme è la legge stessa, poiché in molti paesi dell'UE il diritto di formare un sindacato o di aderirvi è riconosciuto solo ai lavoratori subordinati. Di conseguenza, una componente importante delle strategie sindacali, nei paesi in cui è stato possibile rilevarle, è risultata piuttosto tradizionale, consistendo nell'offrire sostegno ai lavoratori delle piattaforme basate sulla localizzazione (dove possono essere dimostrati gli indizi di un controllo da parte della piattaforma) nell'adire i tribunali, al fine di ottenere la riqualificazione del lavoratore in lavoratore subordinato (come è avvenuto, ad esempio, nel caso dei corrieri in bicicletta di Deliveroo, Foodora, Take Eat Easy e degli autisti di Uber, in Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi e Regno Unito).<sup>4</sup> Pertanto, contestare l'errata qualificazione rientra nella strategia dei sindacati per rappresentare i lavoratori delle piattaforme, portando alla piena protezione in termini giuslavoristici. Tuttavia, non tutti i lavoratori delle piattaforme vengono davvero erroneamente qualificati.

Un'altra importante strategia sindacale tradizionale è legata alla conclusione di contratti collettivi (in Danimarca, Svezia, Italia, Regno Unito) o alla istituzione di consigli di impresa (in Austria e Germania) per alcune categorie di lavoratori delle piattaforme. In alcuni altri casi, tali lavoratori sono stati inclusi nel contratto nazionale per il settore della logistica (Italia) o nel contratto di lavoro statale per il settore dell'ospitalità (in Spagna).<sup>5</sup>

Le legislazioni nazionali tendono a limitare il diritto dei lavoratori autonomi a formare o ad aderire a un sindacato e, in particolare, alla contrattazione e all'azione collettive, ignorando il fatto che si tratti di diritti fondamentali. Solo in 12 stati europei (Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Serbia, Spagna, Svezia, Regno Unito e, di recente, Irlanda) la contrattazione collettiva o "qualche altra forma di coinvolgimento sindacale" può essere usata o è stata effettivamente usata per negoziare termini e condizioni di lavoro per i lavoratori autonomi.<sup>6</sup> I lavoratori non dipendenti e semi-dipendenti di solito godono della

---

<sup>4</sup> Si veda in particolare, in questo volume, il capitolo 5 di Jeremias Adams-Prassl, Sylvaine Laulom e Yolanda Maneiro Vázquez.

<sup>5</sup> Si veda Commissione, "Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work" (Analytical Document) SWD(2021) 143 final, 105. Si veda Commissione, "Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work" (Consultation Document) C(2021) 4230 final.

<sup>6</sup> Lionel Fulton, *Trade unions protecting self-employed workers* (ETUC, 2018) 11. Non contiene dati su sette Stati membri dell'UE: Croazia, Cipro, Grecia, Lussemburgo, Malta, Portogallo e Romania. In Romania, ai sensi della legge n. 62/2011, sindacalizzazione e contrattazione collettiva sono riconosciute solo per i lavoratori subordinati.

libertà di associazione “ordinaria”, diversa dalla libertà di formare o di aderire a sindacati, e possono creare associazioni di “diritto civile”. Tali associazioni non possono concludere contratti collettivi per loro conto e ogni contratto è efficace solo *inter partes*. Di conseguenza, esistono importanti limiti alla rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi in generale e dei lavoratori delle piattaforme in particolare.<sup>7</sup> D'altra parte, anche in quei paesi dove i sindacati hanno la facoltà di concludere contratti collettivi per conto dei lavoratori che non sono formalmente classificati come lavoratori subordinati, tali accordi potrebbero ricadere nel quadro delle norme sulla concorrenza. Secondo la Corte di giustizia dell'Unione europea, anche se i lavoratori autonomi svolgono le stesse attività dei subordinati, essi sono fornitori di servizi e sono, in linea di principio, “imprese” ai sensi delle norme europee sulla concorrenza, perché offrono servizi a pagamento su un determinato mercato. Di conseguenza, quando un sindacato rappresenta i lavoratori autonomi, conduce trattative per conto di tali lavoratori e conclude un contratto collettivo, non agisce in quanto parte sociale, ma in quanto associazione di imprese.<sup>8</sup> Tuttavia, la Corte lascia la porta aperta ai contratti collettivi per i “fornitori di servizi paragonabili ai lavoratori”. Nel giugno 2020, la Commissione europea ha affrontato la questione della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi; c'è pertanto speranza per un effettivo diritto di tali lavoratori a concludere contratti collettivi.

Per il momento, di regola i lavoratori delle piattaforme non godono formalmente, nelle legislazioni nazionali, del diritto di sciopero e delle garanzie (anche contro il licenziamento) che vi sono associate. In alcuni paesi, come il Regno Unito, i corrieri in bicicletta hanno avuto l'opportunità di agire direttamente senza dover rispettare i vincoli di legge in materia di sciopero, dal momento che questi non si applicano ai “lavoratori autonomi”.<sup>9</sup> Tuttavia, la mancanza di vincoli legali è stata associata alla mancanza di garanzie legali, consentendo alle piattaforme semplicemente di disconnettere e sostituire i corrieri “problematici” attraverso metodi di gestione digitale. Un'azione collettiva coordinata è “impegnativa” per i lavoratori delle piattaforme basate sulla localizzazione, dal momento che la gestione algoritmica aumenterebbe automaticamente le tariffe, incoraggiando l'accesso di lavoratori occasionali.<sup>10</sup>

Oltre ai limiti di legge, le regole emanate dai sindacati e/o i loro atteggiamenti (almeno nelle fasi iniziali di sviluppo del lavoro tramite piattaforma) hanno reso

---

<sup>7</sup> Ricardo Rodríguez Contreras e Claude Emmanuel Triomphe (a cura di), *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union* (Parlamento europeo, 2008) 112.

<sup>8</sup> Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411, punto 30.

<sup>9</sup> Kurt Vandaele, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe* (ETUI 2018) 15.

<sup>10</sup> *Ibid.*

più difficile o addirittura impossibile, in alcuni casi, l'adesione ai sindacati da parte dei lavoratori autonomi.<sup>11</sup> I sindacati in Romania e Ungheria, ad esempio, non mostrano alcuna intenzione di organizzare e rappresentare i lavoratori autonomi, né di tutelare i lavoratori delle piattaforme. Tuttavia, con lo sviluppo di nuove forme di lavoro nel contesto dell'economia digitale, i sindacati hanno riconsiderato, in alcuni paesi, la loro posizione sull'organizzazione dei lavoratori autonomi.<sup>12</sup> La precarietà dei lavoratori delle piattaforme ha rappresentato un ulteriore incentivo per affrontare gli ostacoli legali all'effettiva rappresentanza e difesa dei loro interessi.

Le strategie dei sindacati per affrontare gli ostacoli legali alla contrattazione collettiva sono state piuttosto tradizionali e non esclusivamente legate al lavoro tramite piattaforma, basandosi principalmente sul fatto che la libertà di associazione (e il suo specifico diritto alla contrattazione e all'azione collettiva) è un diritto umano fondamentale, riconosciuto dalle convenzioni e dagli organismi internazionali ed europei sia per i lavoratori dipendenti che per i lavoratori autonomi, anche se nella pratica questi ultimi mostrano solitamente livelli più bassi di coinvolgimento nell'adesione ai sindacati e nell'attivismo. Solennemente inclusa nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944 riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la libertà di associazione è stata riaffermata, insieme al riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998). I lavoratori autonomi non sono specificamente esclusi dalla Convenzione OIL 87<sup>13</sup> e, per rispettare la Convenzione 98, il diritto della concorrenza non dovrebbe impedire ai lavoratori autonomi di concludere contratti collettivi.<sup>14</sup> I lavoratori autonomi o con contratti di diritto civile hanno il diritto di creare e di aderire a organizzazioni di loro scelta ai sensi della Convenzione 87,<sup>15</sup> indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro.<sup>16</sup> Il diritto alla contrattazione collettiva ha una portata generale e dovrebbe coprire anche le organizzazioni che rappresentano i lavoratori autonomi e interinali, così come i lavoratori esternalizzati.<sup>17</sup>

---

<sup>11</sup> Lei Delsen, "European trade unions and the flexible workforce" (2007) 21 *Industrial Relations Journal* 260.

<sup>12</sup> Fulton (n 6) 10.

<sup>13</sup> Convenzione OIL sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948 n. 87 (adottata il 9 luglio 1948, entrata in vigore il 4 luglio 1950) 68 UNTS 17, Art 2.

<sup>14</sup> OIL, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A)* (International Labour Office 2013) 144-145.

<sup>15</sup> Comitato OIL sulla libertà sindacale, raccomandazione del 03/2012 caso n. 2888 Polonia.

<sup>16</sup> OIL, *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6a ed. (International Labour Office 2018) 70.

<sup>17</sup> Conferenza internazionale del lavoro, *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Report III (Part 1B)*, (International Labour Office 2012) 85-86.

Oltre al riconoscimento della libertà di associazione da parte della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e della Carta sociale europea riveduta, l'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa ha affermato, nel contesto della globalizzazione e della crisi economica, che il dialogo sociale è una parte tradizionale intrinseca dei processi socioeconomici europei. Indebolire e limitare la contrattazione collettiva porta a crescenti disuguaglianze e ad effetti negativi sulle condizioni di lavoro e di occupazione, sulle economie e democrazie europee.<sup>18</sup>

Il Comitato europeo dei diritti sociali, nell'interpretare le disposizioni della Carta sociale europea, ha evidenziato l'insufficienza della distinzione tra lavoratore e lavoratore autonomo "nello stabilire il tipo di contrattazione collettiva protetto dalla Carta".<sup>19</sup> Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente e un numero crescente di lavoratori non rientra nella definizione di lavoratore subordinato, inteso come prestatore di lavoro dipendente. La categoria dei lavoratori autonomi include un numero crescente di lavoratori a bassa retribuzione o di fornitori di servizi che sono di fatto "dipendenti" da uno o più committenti.<sup>20</sup> I meccanismi collettivi nel campo del lavoro sono giustificati dalla posizione di debolezza dei lavoratori subordinati nello stabilire i termini e le condizioni del loro contratto, ma anche molti lavoratori autonomi sono in una posizione di dipendenza e precarietà e non hanno alcuna influenza sostanziale sul contenuto delle condizioni contrattuali. Questa interpretazione è in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea sui contratti collettivi, essendo le norme antitrust considerate inapplicabili ai contratti collettivi, al fine di sopperire alla mancanza di potere contrattuale individuale. Il Comitato ha concluso che, nel valutare la portata del diritto alla contrattazione collettiva, "il criterio decisivo è se vi sia uno squilibrio di potere tra chi fornisce e chi impiega il lavoro", piuttosto che lo status giuridico della persona che svolge il lavoro.<sup>21</sup> Il Comitato dell'OIL sulla libertà sindacale ha anche evidenziato che il rapporto di lavoro è spesso inesistente e non dovrebbe essere usato come criterio per determinare le persone coperte dal diritto di fondare e aderire a una organizzazione.<sup>22</sup>

I diritti alla contrattazione e all'azione collettiva rappresentano il fondamento per la realizzazione di altri diritti sociali fondamentali, come quelli relativi alla partecipazione, alla determinazione e al miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro, condizioni di lavoro eque, condizioni di lavoro sicure e salutari,

---

<sup>18</sup> Consiglio d'Europa (risoluzione 2033) "Protezione del diritto alla contrattazione collettiva incluso il diritto di sciopero" (28 gennaio 2015), punto 3.

<sup>19</sup> Comitato europeo dei diritti sociali, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland* (8 agosto 2016) C 123/2016, Caso n. 1, punto 38.

<sup>20</sup> *Ibid.*, punti 36-37.

<sup>21</sup> *Ibid.*, punto 38.

<sup>22</sup> OIL, *Freedom of Association* (n 16) 70.

equa remunerazione, protezione in caso di licenziamento, dignità sul lavoro, informazione e consultazione nelle procedure di licenziamento collettivo.<sup>23</sup>

### B. *Ostacoli di fatto alla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme*

Alcuni dei più importanti ostacoli di fatto alla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme sono legati alla mancanza di una comunità e di visibilità, limitando così la possibilità dei sindacati di identificare e reclutare tali lavoratori. Altri ostacoli importanti sono legati alla difficoltà di identificare il datore di lavoro e/o alla riluttanza delle piattaforme di lavoro digitali a partecipare alla contrattazione collettiva, ad aderire alle associazioni dei datori di lavoro esistenti o a fondare le proprie associazioni, così come alla mancanza di risorse organizzative e materiali dei lavoratori delle piattaforme.

I lavoratori delle piattaforme hanno interessi specifici, a volte divergenti; la presunta indipendenza nell'attività che svolgono, spesso combinata con la facilità di accesso e il fatto che la considerano solo un'attività occasionale, rende la rappresentanza collettiva di tali lavoratori piuttosto difficile. Poiché non esiste un unico luogo di lavoro, il più delle volte i lavoratori delle piattaforme non si conoscono tra loro.

Normalmente, i sindacati hanno difficoltà a trovare e reclutare i lavoratori delle piattaforme, perché questi non portano segni distintivi, con la principale eccezione dei corrieri in bicicletta. Tali corrieri o *rider* indossano caschi, giacche fluorescenti e la borsa per i pasti con i loghi dell'impresa, rendendoli visibili e permettendo loro di riconoscersi a vicenda. Avendo questo vantaggio, i corrieri in bicicletta rappresentano la principale eccezione al debole potere strutturale dei lavoratori a chiamata e al superiore potere contrattuale delle piattaforme di lavoro digitali.<sup>24</sup> Tra i lavoratori delle piattaforme essi rappresentano la categoria più attiva nel chiedere diritti e nello scioperare contro le modifiche inique alle tariffe e alle condizioni di lavoro. Oltre alla loro visibilità, il potere dei corrieri in bicicletta, e dei lavoratori a chiamata basati sulla localizzazione in generale, deriva dall'interazione con i clienti. La loro attività si svolge nell'economia "reale", in forma fisica e in un'area geograficamente determinata, aspetto che li mette in posizione di difendere i loro interessi.

Per contro, la mancanza di visibilità dei *crowdworker* è rafforzata dal fatto che sono privi di identità, spesso nascosti dietro a un codice (come nel caso di Amazon Mechanical Turk); non sembrano esseri umani, ma parte di un algoritmo. Inoltre, i *crowdworker* svolgono un lavoro in un luogo immateriale e il fattore

---

<sup>23</sup> *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights* (dicembre 2018) 98.

<sup>24</sup> Vandaele (n 9) 14.

transnazionale è un ostacolo importante alla conclusione e all'applicazione dei contratti collettivi.

Esistono anche importanti difficoltà nell'identificare il datore di lavoro e/o nel coinvolgere le piattaforme nei negoziati. La contrattazione collettiva presuppone l'esistenza di due parti, le parti sociali, che rappresentano "la dirigenza e i lavoratori". Solitamente le piattaforme si presentano come semplici intermediarie, anche se alcune di esse esercitano un grado significativo di controllo sui lavoratori e sulle loro condizioni di lavoro, senza assumere formalmente il ruolo di datore di lavoro.<sup>25</sup> Talvolta le imprese che gestiscono le piattaforme hanno sede in paesi diversi da quello in cui il lavoro viene svolto (come nel caso di Uber o Amazon Mechanical Turk) senza (o con una limitata) interazione umana tra il lavoratore e la piattaforma, essendo gli incarichi assegnati e valutati attraverso algoritmi. Anche in caso di identificazione dell'impresa che gestisce la piattaforma, questa sfugge solitamente alla contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro. Nei paesi in cui prevale la contrattazione collettiva a livello di settore, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero unirsi alle associazioni di datori di lavoro esistenti o crearne di proprie. Queste piattaforme si rifiutano di farlo, perché si considerano solo un "successo tecnologico", dei "marketplaces" o dei semplici intermediari e non veri datori di lavoro.

Di conseguenza, le iniziative dei sindacati volte a contrattare sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme sono di solito accolte con "ignoranza, riluttanza e resistenza da parte delle piattaforme di lavoro digitali".<sup>26</sup> Malgrado ciò, i sindacati tradizionali in Danimarca, Svezia, Belgio, Italia e Regno Unito hanno tentato di negoziare con i rappresentanti delle piattaforme e sono riusciti a concludere contratti collettivi.

I lavoratori delle piattaforme spesso mancano di risorse organizzative e materiali; di solito svolgono lavori per pochi soldi. Anche in questo caso, sono i corrieri a fare da "*algorithm breaker*", nel senso che hanno costruito coalizioni con i sindacati o altre organizzazioni per ottenere potere organizzativo. Così, le proteste dei corrieri sono state attivamente sostenute dai sindacati in diversi paesi (ad es., Austria, Belgio, Francia, Germania, Norvegia, Paesi Bassi, Spagna, Svizzera, Regno Unito).<sup>27</sup> Il coinvolgimento dei sindacati ha portato a diversi risultati, come l'affiliazione dei lavoratori autonomi tra i loro membri (in Francia, Belgio, Olan-

---

<sup>25</sup> Si vedano le osservazioni inviate da Christian Poppe per Delivery Hero SE a SWD(2021) 143 final: "Le piattaforme di *food delivery* sono [...] *marketplace* che connettono i ristoranti e i partner di vendita al dettaglio con i consumatori [...] I *rider* autonomi non offrono né forniscono lavoro attraverso le nostre piattaforme" (3 febbraio 2021), [ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules/F1577400\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules/F1577400_en).

<sup>26</sup> Vandaele (n 9) 22.

<sup>27</sup> Anne Dufresne, "Assemblée européenne des livreur.e.s 'Riders4Rights'" (25/26 ottobre 2018) Bruxelles.

da, Spagna) o l’inclusione dei lavoratori delle consegne nel contratto collettivo nazionale del settore della logistica (Italia).<sup>28</sup> In Francia, il Codice del Lavoro è stato modificato per concedere ai lavoratori delle piattaforme il diritto di formare o aderire ai sindacati e di far valere attraverso di essi i loro interessi collettivi.<sup>29</sup>

In questo contesto, è importante sottolineare che “i sindacati devono stare dove si trovano i loro iscritti effettivi e potenziali”.<sup>30</sup> Pertanto, rispetto a coloro che utilizzano strumenti tecnologici nella ricerca e nell’esecuzione di un lavoro, anche i sindacati dovrebbero ricorrere a strumenti tecnologici per individuarli, reclutarli e organizzarli. A tal fine, si è rivelato importante per i sindacati utilizzare gruppi Facebook o WhatsApp e social media in generale come “un terreno di caccia naturale”,<sup>31</sup> condividere informazioni sulle proprie pagine e siti web o avvalersi di app di messaggistica e di chat di gruppo (criptate), poiché questi sono alcuni degli strumenti utilizzati dai lavoratori delle piattaforme, i quali li trovano accessibili e li controllano regolarmente nell’eseguire il proprio lavoro.

### 3. Sindacati “smart” e strategie “smart”

Nel fornire ai lavoratori delle piattaforme la voce collettiva di cui necessitano per ottenere una vita lavorativa dignitosa e sostenibile, i sindacati devono affrontare difficoltà strutturali e istituzionali. Una vera autonomia collettiva può essere creata eliminando gli ostacoli giuridici e pratici evidenziati e, talvolta, ciò non è possibile facendo ricorso alle strategie tradizionali.

Possono essere identificate diverse forme di rappresentanza collettiva, principalmente tra i *crowdworker* altamente qualificati e i lavoratori delle piattaforme a chiamata basate sulla localizzazione, come i sindacati di base, le associazioni commerciali affiliate a sindacati, i “sindacati tradizionali”, gli intermediari del mercato del lavoro come società di mutuo soccorso o quasi-sindacati e cooperative su piattaforma gestite da lavoratori. Queste strutture seguono strategie diverse nella difesa degli interessi dei lavoratori delle piattaforme: i sindacati di base e le associazioni commerciali affiliate a sindacati cercano di mobilitare, organizzare e rappresentare i lavoratori delle piattaforme a chiamata, mentre le cooperative su piattaforma gestite dai lavoratori cercano di organizzare i *crowdworker* che hanno

---

<sup>28</sup> José María Miranda Boto, “Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors” (2020) 2 *Hungarian Labour Law E-Journal*, [hlj.hu/letolt/2020\\_2\\_a/02\\_MirandaBoto\\_hlj\\_uj\\_2020\\_2.pdf](http://hlj.hu/letolt/2020_2_a/02_MirandaBoto_hlj_uj_2020_2.pdf), 8.

<sup>29</sup> Art. L.7342-6 Codice del Lavoro francese.

<sup>30</sup> Samuel Engblom, “Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy” in Mia Rönmar e Jenny Julén Votinius (a cura di), *Festschrift Till Ann Numhauser-Henning* (Juristförlaget i Lund 2017) 225.

<sup>31</sup> *Ibid.*

lavori altamente qualificati o i lavoratori freelance.<sup>32</sup> Poiché gli attori che partecipano alla rappresentanza collettiva sono variegati, ci si concentrerà esclusivamente sui “vecchi attori”, i sindacati, in quanto “maestri” del dialogo sociale e della contrattazione collettiva. Per ottenere questi risultati, i sindacati hanno dovuto cambiare in molti casi le loro strategie per attrarre i lavoratori delle piattaforme (più in generale i lavoratori autonomi) e integrarli nelle loro strutture.

Le iniziative sono diverse a seconda del paese, del tipo di piattaforma, del quadro normativo e dell’esperienza del sindacato nell’integrare i lavoratori autonomi. Ci concentreremo su due diverse strategie che coinvolgono strumenti “smart” (l’uso della tecnologia): la costruzione di comunità online (per creare una voce collettiva) e la sensibilizzazione e gestione della reputazione delle piattaforme (come strumento per coinvolgerle nella contrattazione collettiva o in altre forme di protezione dei lavoratori).

### A. Costruzione di comunità online

Inizialmente, la presenza online dei sindacati era piuttosto limitata. Un’analisi delle pagine ufficiali di Facebook di cinque confederazioni sindacali in Europa e in Brasile, effettuata nel 2018, ha mostrato un numero esiguo di follower, un network limitato alle organizzazioni per i lavoratori e un modello di comunicazione online a “senso unico”. È stata sottolineata la necessità per i sindacati di connettersi a organizzazioni del lavoro e a gruppi della società civile attivi sui social media, nonché di migliorare le proprie strategie di comunicazione digitale.<sup>33</sup> D’altra parte, molte confederazioni sindacali (più di 80) nell’UE usano attivamente YouTube; sono stati caricati più di 2000 video all’anno, di diversa lunghezza e popolarità. Il loro messaggio è solitamente a sostegno dell’attivismo sindacale, di campagne politiche o ha natura informativa, sulle attività sindacali o sulle diverse professioni.<sup>34</sup> Di gran lunga, il maggior numero di video è stato caricato dai sindacati italiani, seguiti da quelli francesi, spagnoli e portoghesi. La loro popolarità è misurata dal numero di visualizzazioni e di “mi piace”; i video con un messaggio politico, che mobilitano per azioni di protesta o forniscono informazioni sull’attivismo e sulle questioni sindacali, sono più popolari di altri.<sup>35</sup> L’uso di YouTube ha un alto potenziale nel raggiungere un nuovo pubblico, in particolare tra i

<sup>32</sup> Vandaele (n 9) 18.

<sup>33</sup> Bia Carneiro, “Trade unions and Facebook: the need to improve dialogue and expand network” (2018) 5 *ETUI Policy Brief*, [www.etui.org/sites/default/files/Trade%20unions%20Facebook%20Carneiro%20Policy%20Brief%202018.05%20Web.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/Trade%20unions%20Facebook%20Carneiro%20Policy%20Brief%202018.05%20Web.pdf).

<sup>34</sup> Jenny Jansson e Katrin Uba, “The untapped possibilities of YouTube as a trade union tool” (2018) 7 *ETUI Policy Brief*, [www.etui.org/sites/default/files/Trade%20unions%20YouTube%20Jansson%20Uba%20Policy%20Brief%202018.07.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/Trade%20unions%20YouTube%20Jansson%20Uba%20Policy%20Brief%202018.07.pdf).

<sup>35</sup> *Ibid*, 3-4.



giovani, e i video possono essere facilmente diffusi. I video prodotti professionalmente hanno un impatto maggiore rispetto ai post su Facebook o Twitter, ma produrli è più costoso in termini di tempo e risorse.<sup>36</sup> Messaggi o video brevi e d'impatto visivo sono letti, visti e condivisi con più facilità, rispetto a messaggi o video lunghi e descrittivi.

Tradizionalmente, i sindacati utilizzano il loro potere istituzionale nei confronti delle associazioni dei datori di lavoro e dello Stato.<sup>37</sup> Tuttavia, una sfida specifica consiste nel "convincere" i lavoratori delle piattaforme della capacità di rappresentare i loro interessi. A tal fine i social media sono essenziali, con un ruolo fondamentale nel ravvivare le campagne e i movimenti sindacali in quanto aiutano a creare o rafforzare un senso di identità collettiva tra i lavoratori,<sup>38</sup> specialmente necessario nel caso dei lavoratori delle piattaforme, e forniscono supporto pratico ed emotivo.

L'uso degli strumenti digitali da parte dei sindacati si è progressivamente sviluppato e i social media sono ormai il principale canale di comunicazione, coordinamento, pubblicazione e organizzazione.<sup>39</sup> Facebook, Twitter e WhatsApp giocano un ruolo importante nel creare comunità online e nell'estendere la loro portata. Una delle possibilità prese in considerazione dall'UE consiste nello stimolare il dialogo sociale nell'ambito del lavoro tramite piattaforme attraverso canali di comunicazione che, in accordo con le parti sociali, verrebbero incorporati nell'infrastruttura digitale delle piattaforme. Ciò consentirebbe ai rappresentanti dei lavoratori di comunicare direttamente con tutti i lavoratori della piattaforma e di dedicarsi all'attivismo sindacale, al fine di rafforzare la capacità di difendere i loro diritti;<sup>40</sup> questo è il ruolo giocato ora dai social media. La tradizionale comunicazione sul posto di lavoro doveva essere sostituita dai forum online.

L'uso dei social media è stato particolarmente utile per sviluppare un senso di comunità tra i lavoratori delle piattaforme. In Belgio, ad esempio, i sindacati si sono attivati nei confronti dei *rider* del *food delivery* attraverso il sostegno al Collettivo dei Rider (Collectif des coursier-e-s/KoeriersKollektief). L'appartenenza a tale collettivo è gratuita e un "mi piace" alla relativa pagina Facebook è sufficien-

---

<sup>36</sup> Ibid, 2.

<sup>37</sup> Vandaele (n 9) 19-20.

<sup>38</sup> Vincent Pasquier e Alex J. Wood, "The power of social media as a labour campaigning tool: lessons from OUR Walmart and the Fight for 15" (2018) 10 *ETUI Policy Brief*, [www.etui.org/sites/default/files/Trade%20unions%20Social%20media%20Pasquier%20Wood%20Policy%20Brief%202018.10%20%281%29.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/Trade%20unions%20Social%20media%20Pasquier%20Wood%20Policy%20Brief%202018.10%20%281%29.pdf).

<sup>39</sup> Nel 2019, solo un sindacato rumeno (nel settore informatico) aveva una pagina *Facebook*. Nel settembre 2021, circa 50 sindacati, due confederazioni (di lavoratori subordinati) e cinque confederazioni (di datori di lavoro) avevano una pagina *Facebook* e comunicavano attivamente.

<sup>40</sup> Commissione, "Second-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work" (Analytical Document) SWD(2021) 143 final, 105 2021 (n 5).

te per essere considerati membri. Attraverso un “mi piace” alla stessa pagina, i sindacati hanno avuto l’opportunità di interagire con i *rider*.<sup>41</sup> Diverse altre “comunità auto-organizzate basate su Internet” (di solito associazioni con estensione cittadina) hanno beneficiato, nel tempo, della consulenza, della logistica e di altre risorse dei sindacati tradizionali (come la Plataforma Riders X Derechos BCN in Spagna, la tedesca Deliverunion,<sup>42</sup> l’italiana Deliverance Milano<sup>43</sup> e il Sindacato dei *rider* olandesi).<sup>44</sup> Molto attiva su Facebook, la Plataforma Riders X Derechos BCN, ora una sezione sindacale, si batte per i diritti del lavoro, promuove la solidarietà in relazione a episodi di iniquità, sensibilizza sul tema delle pratiche sleali delle piattaforme o, al contrario, dà pubblicità a piattaforme che rispettano i diritti del lavoro ed esprimono il punto di vista dei lavoratori su diverse iniziative legislative.<sup>45</sup>

I social media favoriscono le azioni collettive “offline” e facilitano l’espansione del movimento dei lavoratori. È questo in particolare il caso di Deliverunion e Deliverance Milano (“Riders, la nostra forza è l’azione collettiva”),<sup>46</sup> evidenziando la necessità di organizzarsi su base urbana, nazionale e transnazionale.

TurespuestasindicalYa è un sito web creato dal sindacato spagnolo UGT, presentato come una “sezione sindacale attraverso internet” per l’assistenza di circa due milioni di lavoratori che forniscono i loro servizi su piattaforme digitali. Risponde (non esclusivamente) alle domande dei lavoratori delle piattaforme e fornisce un approccio comparato ai diritti spettanti in quanto lavoratori subordinati o autonomi, oltre a strumenti per denunciare gli abusi e trasmettere informazioni. UGT ha inoltre un sito web, una pagina Facebook e usa intensamente WhatsApp come canale di comunicazione. TurespuestasindicalYa offre un supporto digitale al lavoro per i lavoratori delle piattaforme, combinando insieme uno strumento di informazione, reclamo, organizzazione e denuncia.<sup>47</sup> Uno strumento analogo è il sito web di CCOO #PrecarityWar.<sup>48</sup> I sindacati tedeschi hanno anche lanciato campagne di informazione online e sui profili Facebook.<sup>49</sup>

La strategia dei sindacati di sostenere altri attori (“sindacati indipendenti”) consente di creare un potere di coalizione e aiuta a creare una comunità e guadagnare la visibilità necessaria per influenzare le politiche pubbliche e partecipare

<sup>41</sup> Vandaele, Piasna e Drahokoupil (n 3) 11.

<sup>42</sup> Sostenuta dalle strutture della Free Workers Union (FAU).

<sup>43</sup> “Sindacato autonomo e autoconvocato dei *rider* di Milano”.

<sup>44</sup> Vandaele (n 9) 20.

<sup>45</sup> Plataforma Riders X Derechos BCN – IAC: [www.facebook.com/ridersxderechos/](http://www.facebook.com/ridersxderechos/).

<sup>46</sup> Deliverance Milano (25 agosto 2021), [www.facebook.com/deliverancemilano/posts/2865342210443472](http://www.facebook.com/deliverancemilano/posts/2865342210443472).

<sup>47</sup> UGT, “UGT presenta en Bruselas la plataforma ‘Tu Respuesta Sindical YA’” (23 gennaio 2018), [www.ugt.es/ugt-presenta-en-bruselas-la-plataforma-tu-respuesta-sindical-ya](http://www.ugt.es/ugt-presenta-en-bruselas-la-plataforma-tu-respuesta-sindical-ya).

<sup>48</sup> Sindicato CCOO Federación de Servicios de Comisiones Oeras: [precaritywar.es/](http://precaritywar.es/).

<sup>49</sup> [www.ich-bin-mehr-wert.de](http://www.ich-bin-mehr-wert.de) da Ver.di.

alla contrattazione collettiva. Il 26 ottobre 2018 è stata adottata a Bruxelles una "Dichiarazione internazionale dei *rider*" da parte dei corrieri del *food delivery* e di altri settori da 12 paesi (Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Spagna, Svizzera, Regno Unito e Irlanda)<sup>50</sup> ed è stata creata una Federazione transnazionale dei corrieri.<sup>51</sup> In questa occasione, è emersa la diversità dei collegamenti, più o meno formali, esistenti tra i collettivi dei *rider* e i sindacati. Esiste una varietà di attori coinvolti nella lotta nazionale: collettivi di lavoratori indipendenti senza sindacato (Italia, Spagna, Finlandia), collettivi legati strutturalmente (Norvegia, Paesi Bassi, Svizzera, Germania, Austria) o informalmente ai sindacati istituzionali (Belgio, Francia), o legati ai sindacati indipendenti (Regno Unito, Germania).<sup>52</sup> Dal 2018, molti sindacati sono stati coinvolti nella protezione dei lavoratori delle piattaforme e i risultati sono numerosi, anche se a volte molto diversi o limitati. Superare la dimensione locale è un passo importante verso una difesa efficace dei diritti dei lavoratori delle piattaforme ed è essenziale per sensibilizzare i sindacati e i lavoratori delle piattaforme nei paesi dell'Europa orientale.

Una pagina Facebook o un account Twitter sono particolarmente efficaci per attirare i giovani lavoratori, utenti entusiasti dei social media; post brevi e di grande impatto sono facili da creare e vengono condivisi rapidamente. Tuttavia, nel giugno 2020 Facebook è stata accusata di aver bandito il termine "sindacalizzare" e la terminologia associata mentre testava nuove funzionalità del software "Facebook Workplace". Facebook ha risposto che lo strumento di moderazione dei contenuti era in fase iniziale di sviluppo e lo ha eliminato.<sup>53</sup>

## *B. Sensibilizzazione e gestione della reputazione delle piattaforme*

Una sfida particolare per i sindacati è legata alla sensibilizzazione dei lavoratori stessi, delle piattaforme e dei clienti. In molti casi, i lavoratori delle piattaforme hanno dovuto essere informati e convinti di poter essere rappresentati efficacemente dai sindacati. IG Metall, la Camera del lavoro austriaca, la Confederazione austriaca dei sindacati e il sindacato degli impiegati svedese Unionen hanno svi-

---

<sup>50</sup> Alter Summit, "Assemblée Transnationale des Coursiers #riders4rights", [www.altersummit.eu/accueil/article/assemblee-transnationale-des-coursiers](http://www.altersummit.eu/accueil/article/assemblee-transnationale-des-coursiers).

<sup>51</sup> Anne Dufresne, "Coursiers de tous les pays, unissez-vous! La naissance de la Fédération Transnationale des Coursiers" (*Gresa*, 19 dicembre 2018), [www.gresea.be/Coursiers-de-tous-les-pays-unissez-vous](http://www.gresea.be/Coursiers-de-tous-les-pays-unissez-vous).

<sup>52</sup> Ibid.

<sup>53</sup> Samuel Stolton, "EU trade unions take stand against Facebook attempts to suppress 'Unionise' term" (*Euroactive*, 12 giugno 2020), [www.euractiv.com/section/digital/news/eu-trade-unions-take-stand-against-facebook-attempts-to-suppress-unionise-term/](http://www.euractiv.com/section/digital/news/eu-trade-unions-take-stand-against-facebook-attempts-to-suppress-unionise-term/); Sindacato europeo (*Twitter*, 12 giugno 2020), [twitter.com/etuc\\_ces/status/1271458340212793344?lang=en](https://twitter.com/etuc_ces/status/1271458340212793344?lang=en).

luppato un progetto congiunto, FairCrowdWork, al fine di rafforzare la voce dei lavoratori. Ai lavoratori delle piattaforme viene fornito un elenco dei sindacati che tutelano i loro diritti in Austria, Germania, Svezia, Regno Unito e Stati Uniti.<sup>54</sup> Nel dicembre 2016 questi sindacati hanno pubblicato la Dichiarazione di Francoforte sul lavoro basato su piattaforme, compresi i diritti di organizzazione e di negoziazione dei contratti collettivi, indipendentemente dallo stato occupazionale, con l'obiettivo di garantire "che le imprese-piattaforma rispettino le leggi nazionali e le convenzioni internazionali pertinenti, piuttosto che usare la tecnologia per aggirarle".<sup>55</sup>

Il sito intende inoltre "battere le piattaforme al loro stesso gioco", in quanto propone valutazioni delle condizioni di lavoro esistenti in 12 piattaforme di lavoro online, sulla base di sondaggi retribuiti a cui rispondono i lavoratori.<sup>56</sup> Fornisce consigli e informazioni a chiunque sia interessato al *crowdworking*, e informazioni legali per i *crowdworker* (ad es., in materia di equa retribuzione e lavoro autonomo). Il coinvolgimento dei sindacati in questo progetto è molto complesso perché, da un lato, fornisce informazioni e sostegno ai lavoratori della piattaforma e, dall'altro, sensibilizza le piattaforme e condivide le buone pratiche in materia di condizioni di lavoro. Le piattaforme utilizzano le valutazioni dei clienti come strumento di valutazione e di disciplina dei lavoratori; le scarse valutazioni del pubblico minano la credibilità online dei lavoratori. In modo analogo, i *crowdworker* sono pagati dai sindacati per valutare le piattaforme. Occuparsi della reputazione delle piattaforme (una cattiva valutazione potrebbe portare a meno lavoratori e clienti) e "pubblicizzare" le piattaforme che rispettano condizioni di lavoro dignitose sono mezzi per proteggere i diritti dei lavoratori delle piattaforme. Grazie alle buone valutazioni, i lavoratori (e anche i clienti) vedono la piattaforma come più affidabile. Si tratta di un processo lungo ma efficace, considerate le specificità del *crowdworking* e le sue dimensioni transnazionali; la sua efficacia è rafforzata dalla volontà dei clienti di prevenire gli abusi utilizzando piattaforme che garantiscono condizioni di lavoro e protezione sociale adeguate.

Uno strumento relativamente simile è rappresentato dai forum online, utilizzati dai *crowdworker* per esprimere le loro opinioni e criticare le diverse piattaforme per cui lavorano. Uno degli strumenti più famosi utilizzati dai *crowdworker* è TurkerNation e l'iniziativa Turkopticon, che funziona come uno user-script che aggiunge funzionalità ad Amazon Mechanical Turk. Il sito consente ai "turker" di

---

<sup>54</sup> Fair Crowd Work, "Unions and worker organizations are defending the rights of crowd- and platform-workers and taking action to improve working conditions in several countries", [fair-crowd.work/unions-for-platform-workers/](http://fair-crowd.work/unions-for-platform-workers/).

<sup>55</sup> IG Metall, "Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations" (Eurofond, 27 gennaio 2021), [www.igmetall.de/download/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](http://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf).

<sup>56</sup> Fair Crowd Work, "Platform Reviews", [faircrowd.work/platform-reviews/](http://faircrowd.work/platform-reviews/).

recensire i clienti (i "richiedenti"), al fine di ottenere protezione contro il mancato pagamento del lavoro svolto, e di recensire gli incarichi, indicando quelli poco chiari, incompleti o sottopagati. Mentre i lavoratori scorrono le "HIT" (lavori o incarichi), Turkopticon colloca un pulsante accanto a ciascun richiedente, evidenziandone le valutazioni e le segnalazioni sollevate contro di loro.

Occuparsi della reputazione delle piattaforme è molto importante per rompere il circolo vizioso della concorrenza tra le piattaforme basata sul costo del lavoro al ribasso. Gli stessi sindacati che hanno avviato FairCrowdWork sono riusciti a coinvolgere le piattaforme nell'adozione di un codice di condotta volontario per il *crowdsourcing* retribuito ("Codice di condotta del *crowdsourcing*") inizialmente sottoscritto da tre piattaforme tedesche. Una versione riveduta ed estesa è stata sottoscritta da otto piattaforme, con l'obiettivo di creare "una prospera ed equa collaborazione tra imprese, clienti e *crowdworker*", ed è sostenuta dall'Associazione tedesca di *crowdsourcing* (*Deutscher Crowdsourcing Verband*). Il Codice di condotta comprende dieci principi, di cui uno dei più importanti è il "pagamento equo"; gli altri principi fanno riferimento a incarichi legali, consulenza e supporto su questioni legali, motivazione e lavoro dignitoso, interazioni rispettose, incarichi chiari e tempistiche ragionevoli, libertà e flessibilità, feedback costruttivi e comunicazione trasparente, processi di approvazione e rifacimento del lavoro regolamentati, protezione dei dati e privacy.

Il Codice è una forma di autoregolamentazione particolarmente rilevante dal punto di vista della collaborazione tra piattaforme e sindacati. Il suo carattere volontario non deve sminuire l'importanza di uno strumento che riesce a proteggere i lavoratori difficili da identificare, da reclutare e da coinvolgere nel sindacalismo attivo. Dal momento che i *crowdworker* lavorano online, in un'area geograficamente distribuita, implicando spesso un fattore transnazionale, è più difficile creare forme "tipiche" di rappresentanza sindacale. Le azioni collettive per i *crowdworker* hanno più probabilità di essere messe in pratica online; tuttavia, l'esistenza stessa di una folla (*crowd*) di lavoratori pronta a farsi carico di mansioni semplici e ripetitive rende l'efficacia di un'azione collettiva digitale (come la disconnessione) piuttosto illusoria. Il Codice di condotta è particolarmente importante perché affronta il problema dal punto di vista della concorrenza tra piattaforme: non conta solo il prezzo, ma anche la "reputazione" delle piattaforme. Le piattaforme si impegnano a garantire condizioni di lavoro dignitose in cambio della disponibilità di forza lavoro di qualità e di una buona reputazione, in quanto i sistemi di reputazione hanno maggiori probabilità di influenzare la concorrenza tra le piattaforme. D'altra parte, il Codice di condotta mostra ai *crowdworker* che c'è la speranza di ottenere condizioni di lavoro migliori.

Il sindacato tedesco IG Metall, le piattaforme aderenti e l'Associazione tedesca di *crowdsourcing* hanno istituito nel 2017 un Ufficio dell'Ombudsman,<sup>57</sup> con il

---

<sup>57</sup> È un pannello composto da cinque persone: un rappresentante dell'Associazione di *crowd-*

ruolo di far rispettare il Codice di condotta e di risolvere di comune accordo le controversie tra i lavoratori delle piattaforme e un cliente o una piattaforma aderente. I casi vengono presentati dai lavoratori tramite un modulo online, qualora un precedente tentativo di risolvere la questione con il gestore della piattaforma non abbia avuto successo.<sup>58</sup>

Gli strumenti digitali che assicurano il successo delle piattaforme servono anche come mezzo di rapido scambio di informazioni e idee tra i lavoratori delle piattaforme; Internet è uno strumento eccellente per diffondere le migliori pratiche.<sup>59</sup> Queste strategie hanno ancora più successo quando i clienti sono consapevoli della precarietà dei lavoratori delle piattaforme e si uniscono alla loro lotta per condizioni di lavoro eque e dignitose.

Un aspetto particolare della strategia di occuparsi della reputazione delle piattaforme consiste nel sensibilizzare i clienti sulla precarietà dei lavoratori delle piattaforme, in una forma di coinvolgimento civile nel prevenire o vietare gli abusi; in questo, un'ampia copertura mediatica è estremamente utile. L'immagine promossa dalle imprese di *food delivery* è quella del *riders* "bello, moderno e rispettoso dell'ambiente" e, attaccando questa immagine che porta profitto all'impresa, viene attaccato anche un elemento chiave della catena del valore.<sup>60</sup>

A Bologna (Italia) è stata sottoscritta nel 2018 la Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano tra Riders Union Bologna, le tre principali confederazioni sindacali italiane (CGIL, CISL e UIL), il consiglio comunale di centro-sinistra e le piattaforme locali di *food delivery* Sgnam e MyMenu, seguite da Domino's Pizza. Le piattaforme aderenti hanno accettato volontariamente di adottare gli standard minimi in materia di retribuzione, orario di lavoro, salute e sicurezza, ma anche diritto all'informazione, a formare un sindacato o aderirvi e all'azione collettiva. Tuttavia, poiché piattaforme come Deliveroo, Foodora e JustEat non hanno firmato la Carta, il sindaco di Bologna ha elencato sul sito web del Comune le piattaforme aderenti e non aderenti, invitando i clienti a boicottare queste ultime.

Un'altra importante campagna è stata avviata dai corrieri per il miglioramento delle loro condizioni di lavoro e degli autisti che lavorano per le società-piattaforma in Finlandia (justice4couriers). Un meme dalla vita breve (Bongo Cat

---

*sourcing* tedesca, uno delle piattaforme firmatarie, uno dei lavoratori delle piattaforme, uno dei sindacati e un presidente neutrale. Si veda in proposito il contributo di Judith Brockmann nel presente volume.

<sup>58</sup> Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (International Labour Office 2018) 99.

<sup>59</sup> *Coworker* ospita e promuove campagne per petizioni sul posto di lavoro, nel tentativo di "creare strumenti digitali e comunità perché i lavoratori subordinati possano condividere informazioni, formare collettivi e promuovere il cambiamento".

<sup>60</sup> Lorenzo Zamponi, "Bargaining With the Algorithm" (*Jacobin*, 6 settembre 2018), [www.jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing](http://www.jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing).

4 Couriers) si è diffuso su Instagram e Facebook nel 2018, istituendo una giornata di azione durante la quale le persone sono state incoraggiate a recensire con una stella l'app di Foodora per sostenere la lotta dei corrieri per i diritti. Questa forma moderna di azione collettiva aveva lo scopo di sensibilizzare sulla precarietà dei corrieri e di fare pressione sulla piattaforma intervenendo sulla sua reputazione per migliorare le condizioni di lavoro. Un'altra iniziativa del 2014 mira a migliorare l'etica nella ricerca accademica<sup>61</sup> (“The Dynamo Guidelines for academic requesters on Amazon Mechanical Turk”). Le linee guida sono state sottoscritte da oltre 75 richiedenti, ricercatori di prestigiose università negli Stati Uniti, in Europa e in Asia.<sup>62</sup> Queste campagne non sono state avviate né sostenute dai sindacati,<sup>63</sup> ma costituiscono un buon esempio di come le campagne informali online possano contribuire a una rappresentanza e protezione più formale attraverso la contrattazione collettiva dei lavoratori delle piattaforme.

Al giorno d'oggi, le persone passano molto tempo online, sui loro telefoni. Soprattutto i giovani hanno l'abitudine di cercare informazioni su Internet, controllare i profili online e guardare video. Negli stati dell'Europa orientale è piuttosto improbabile che un lavoratore delle piattaforme cerchi un sindacato online. Ma un video ampiamente condiviso (ad es., di un gatto che suona rumorosamente la batteria) in cui si chiedono condizioni di lavoro eque attirerebbe sicuramente l'attenzione. D'altra parte, occuparsi della reputazione delle piattaforme è vitale per risolvere la mancanza di un interlocutore nella contrattazione collettiva, incentivando così le piattaforme a negoziare.

#### *4. Conclusione: dalle strategie “smart” al contenuto “smart” dei contratti collettivi*

L'“obiettivo ultimo” dei sindacati consiste nella rappresentanza collettiva degli interessi e dei diritti dei lavoratori, nella contrattazione collettiva e nei contratti collettivi come essenziale strumento di disciplina. A differenza dei lavoratori “tipici”, per un effettivo esercizio dei loro diritti collettivi i lavoratori delle piattaforme hanno bisogno di essere organizzati e di prendere coscienza della loro esistenza.<sup>64</sup> I social network, così come i gruppi che si possono creare utilizzandoli, potrebbero rivelarsi un ottimo spazio per le organizzazioni sindacali, per l'atti-

---

<sup>61</sup> Hannah Johnston e Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy* (International Labour Office 2018) 14-15.

<sup>62</sup> Berg et al. (n 58) 97.

<sup>63</sup> Justice4couriers è stata sostenuta anche da Vapaa Syndikaatti, un libero sindacato di vedute anarchiche.

<sup>64</sup> Miranda Boto (n 28) 2.

vismo dei lavoratori e per la difesa dei diritti dei lavoratori. Gli utenti possono scambiarsi idee e opinioni sui loro posti di lavoro e sulle sfide che hanno in comune, possono essere consultati, discutere su questioni importanti e/o controverse relative al lavoro anche nei casi in cui la consultazione diretta dei lavoratori sia fisicamente impossibile a causa dei diversi orari di lavoro o delle diverse sedi. I social media, i siti web e le app sostituiscono le tradizionali comunicazioni sul posto di lavoro tra i sindacati e i lavoratori delle piattaforme, i quali sono competenti dal punto di vista digitale e quasi permanentemente online.

Ci sono importanti differenze tra i paesi europei in termini di rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme e dei mezzi utilizzati per tutelare i loro interessi. Da questo punto di vista, le tradizioni e le logiche sindacali sono cruciali: i lavoratori dei paesi con una forte tradizione in questo campo sono più attivi nella difesa dei loro diritti e nella richiesta di condizioni di lavoro dignitose. Le possibilità di stipulare un contratto collettivo sembrano essere maggiori quando la piattaforma si trova nello stesso paese del sindacato.<sup>65</sup> Nonostante gli ostacoli, negli ultimi anni sono stati conclusi contratti collettivi per diverse categorie di lavoratori delle piattaforme. Anche se la loro portata può essere considerata relativamente limitata, rappresentano un passo importante verso un lavoro dignitoso, una protezione adeguata e una contrattazione collettiva efficace, elementi essenziali del modello sociale europeo. Il primo passo è sempre il più difficile. I lavoratori delle piattaforme vengono integrati nel campo del diritto del lavoro, idealmente a prescindere dal loro stato occupazionale. D'altra parte, i contratti collettivi si oppongono alla tendenza delle imprese a competere sul costo del lavoro.<sup>66</sup>

Il passo successivo è già stato fatto in Spagna, con la Ley Rider. I contenuti della contrattazione collettiva e dei contratti sono diversi, poiché i modelli di lavoro sono cambiati. La gestione automatizzata è essenziale nella gestione del lavoro tramite piattaforme, ma è anche una fonte di abusi e violazioni dei diritti giuridici.<sup>67</sup> Pertanto, in Spagna i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme devono essere informati dalle imprese dei parametri, delle regole e delle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influiscono sul processo decisionale in grado di incidere sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento del lavoro, compresa la predisposizione dei profili.

L'uso di Internet consente una massiccia condivisione di informazioni, trasformando ogni vittoria nazionale (o anche locale) nella difesa dei diritti dei lavoratori delle piattaforme in un grande successo, poiché serve da modello e apre la

---

<sup>65</sup> Vandaele (n 9) 23.

<sup>66</sup> Silvia Rainone e Nicola Countouris, "Collective bargaining and self-employed workers. The need for a paradigm shift" (2021) 11 *ETUI Policy Brief* 4.

<sup>67</sup> Valerio De Stefano, "Negotiating the algorithm': Automation, artificial intelligence and labour protection" (International Labour Office 2018); si veda in particolare, nel presente volume, il capitolo 9 di Teresa Alexandra Coelho Moreira, "Algorithms, discrimination and collective bargaining".



strada a un'altra vittoria, nel medesimo paese o in un altro. Paradossalmente, in un contesto di declino del sindacalismo, la mobilitazione dei lavoratori delle piattaforme rappresenta una rinascita con conseguenze importanti per la contrattazione collettiva.<sup>68</sup> Secondo l'OIL, uno dei criteri del lavoro dignitoso nell'economia online consiste specificamente nella libertà di associazione dei lavoratori delle piattaforme e nel diritto alla contrattazione collettiva.<sup>69</sup> Dal momento che il dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori è uno dei venti principi del pilastro europeo dei diritti sociali, è sorprendente che, nel XXI secolo, ci siano ancora grandi categorie di lavoratori che non possono godere del diritto alla contrattazione collettiva come strumento di regolamentazione essenziale. Nonostante gli ostacoli, in molti paesi europei i sindacati svolgono il loro ruolo tradizionale di contrattazione collettiva e di stipula di contratti collettivi, ma hanno dovuto "aggiornare" il loro ruolo e le loro strategie: "Siamo solo all'inizio di questo lavoro ma ha già assunto diverse forme, incluse modalità di organizzazione innovative, sviluppi tecnologici, nuovi servizi, decisioni politiche, campagne di sensibilizzazione del pubblico, ricerca e dialogo con i gestori delle piattaforme".<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Miranda Boto (n 28) 2.

<sup>69</sup> Berg et al. (n 58) 105-106.

<sup>70</sup> Fair Crowd Work, "The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work", [fair-crowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/](https://fair-crowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/).



## Capitolo Nono

# ALGORITMI, DISCRIMINAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Teresa Coelho Moreira*

### 1. *Introduzione*

Viviamo nell'era dell'algoritmo. Sempre più spesso, le decisioni che influenzano le nostre vite non vengono prese da esseri umani, ma da modelli matematici. In teoria, ciò dovrebbe comportare maggiore equità e trasparenza, in quanto tutti vengono giudicati secondo le stesse regole, senza pregiudizi. Ma non è questa la realtà. I modelli utilizzati oggi sono opachi, non regolamentati e non contestabili, anche quando sbagliano. E, aspetto ancora più problematico, accrescono le discriminazioni.

Una possibile soluzione consiste nel ricorrere alla contrattazione collettiva per tentare di ridurre questo tipo di discriminazioni, in quanto la contrattazione potrebbe influenzare positivamente le pratiche commerciali ed essere utile sia per chiarire i diritti dei lavoratori che per delineare le responsabilità dei datori di lavoro ai sensi del contratto di lavoro. Le parti sociali possono giocare un ruolo significativo nell'evoluzione di questa situazione.

Il diritto all'eguaglianza e il divieto di discriminazione sono diritti universali, riconosciuti dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, dai Patti internazionali delle Nazioni Unite sui diritti umani, civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui il Portogallo è firmatario. Inoltre, la Convenzione n. 111 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro proibisce la discriminazione in materia di impiego e nelle professioni.

Oggi ci troviamo di fronte a una vera e propria rivoluzione digitale, legata a Internet, al *cloud computing*, alla stampa 3D, all'automatizzazione, alla robotizzazione, al lavoro con robot collaborativi o *cobot* e a nuovi modi di svolgere il lavoro. Insieme a questa rivoluzione, vi è da ricordare anche il cosiddetto lavoro digi-

tale nell'economia collaborativa, sulle piattaforme digitali, che porta all'emergere di un nuovo tipo di lavoratore.

In molte parti del mondo, le innovazioni tecnologiche come l'intelligenza artificiale, la robotica e il *machine learning* stanno già avendo un impatto su molti aspetti della società in generale e sulle relazioni di lavoro in particolare. Ci permettono di comunicare più velocemente, di condividere informazioni, di sentirci più vicini gli uni agli altri. Sono diventate una parte essenziale della nostra vita quotidiana, fornendoci opportunità di progresso senza precedenti in ambiti che vanno dall'istruzione alla partecipazione politica, ma ci pongono anche di fronte a molte insidie e problemi.

I nuovi modi di lavorare possono aumentare ulteriormente la disparità di genere o altre forme di discriminazione, ad esempio in relazione al tema di come conciliare vita privata e famiglia con il lavoro a chiamata. Sono infatti le donne che continuano a provvedere alla maggior parte delle attività di cura a livello familiare, mentre le attività più lucrative e meglio retribuite appartengono a coloro che non hanno queste responsabilità. Ciò può anche portare a un aumento del divario retributivo di genere in queste nuove forme di lavoro; in Portogallo i dati recenti hanno mostrato che durante la pandemia il numero di donne in telelavoro era superiore a quello degli uomini.

Come ha sottolineato il Comitato europeo economico e sociale:

Sebbene la parità di genere dipenda da numerosi fattori, e il telelavoro abbia anche svariate conseguenze economiche e sociali che non incidono su tale parità, il presente parere esplorativo esamina specificamente i legami tra il telelavoro e la parità di genere, come richiesto dalla presidenza portoghese. L'obiettivo è trovare modi per fare del telelavoro uno dei motori per promuovere la parità di genere ed evitare di aggravare l'inequale ripartizione del carico dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini, considerato che il telelavoro può comportare sia benefici che rischi per quanto riguarda la parità di genere. Il CESE sottolinea la necessità di integrare la dimensione di genere nell'elaborazione delle politiche al fine di contribuire a ridurre i rischi e a cogliere le opportunità.<sup>1</sup>

Inoltre:

Nel considerare la dimensione di genere del telelavoro, le esperienze acquisite nel periodo della pandemia possono insegnarci qualcosa. La pandemia mette in evidenza

---

<sup>1</sup> Milena Angelova, "Telelavoro e parità di genere – Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un motore per la promozione della parità di genere", Parere esplorativo richiesto dalla presidenza portoghese (Comitato economico e sociale europeo, 28 ottobre 2020, adottato il 24 marzo 2021), [www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and](http://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and), punto 2.3.

l'importanza del ruolo delle donne nell'economia, in quanto lavoratrici essenziali nel campo dell'assistenza che, nella maggior parte dei casi, operano "in prima linea".<sup>2</sup>

Alcuni studi rivelano che molte disuguaglianze strutturali di genere esistenti nel mercato del lavoro e nella società sono state esacerbate dalla pandemia e che le donne sono state colpite in modo sproporzionato.<sup>3</sup>

Ovviamente, la flessibilità della *sharing economy* può offrire sia a uomini che a donne la promessa di un lavoro redditizio insieme all'opportunità di prendersi cura della famiglia, portando potenzialmente anche a un cambio nei ruoli di genere ad oggi normalizzati di cura e mantenimento della famiglia.<sup>4</sup>

Tuttavia, flessibilità spesso non significa libertà e quando il lavoro viene svolto a casa appare chiaramente lo sfumare del confine tra lavoro e vita privata, come stiamo vedendo nel corso della pandemia.<sup>5</sup>

Il concetto di IA, o almeno il termine, è emerso in una serie di conferenze che hanno avuto luogo al Dartmouth College nel 1956. In quell'occasione diversi scienziati si sono riuniti per cercare di insegnare alle macchine come risolvere problemi che all'epoca potevano essere risolti solo da esseri umani. Esiste poi una IA considerata "debole" e una IA considerata "forte". IA forte significa che questi sistemi hanno la stessa capacità intellettuale degli umani, o addirittura la superano. L'IA debole si concentra sulla soluzione di problemi specifici utilizzando la matematica e l'informatica per valutare e ottenere l'ottimizzazione dei sistemi. Per raggiungere questo obiettivo, alcuni aspetti dell'intelligenza umana vengono mappati e descritti formalmente, e i sistemi sono progettati e stimolati per supportare il pensiero umano. È l'IA forte che ha incuriosito molti nel corso del tempo. Nel 1950 Alan Turing si era chiesto: "Le macchine possono pensare?"<sup>6</sup>

Quindi l'IA non è un fenomeno nuovo. Esiste da oltre 70 anni. Eppure, oggi, con l'aumento delle tecnologie digitali e la grande quantità di dati prodotta ogni giorno, l'IA ha acquisito un significato e una dimensione completamente nuovi: il

---

<sup>2</sup> Laura Turquet e Sandrine Koissy-Kpein, "COVID-19 and gender: What do we know; what do we need to know?" (*UN Women*, 13 aprile 2020), [data.unwomen.org/features/covid-19-and-gender-what-do-we-know-what-do-we-need-know](https://data.unwomen.org/features/covid-19-and-gender-what-do-we-know-what-do-we-need-know).

<sup>3</sup> Rosamund Shreeves, "Conseguire la parità di genere alla luce della pandemia e delle sfide attuali" (Parlamento europeo, 2021), [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS\\_ATA\(2021\)659440\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_IT.pdf); Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, [eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality](https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality).

<sup>4</sup> Teresa Coelho Moreira, "Algorithms discrimination and Labour Law" (2020) *Anuário de Direitos Humanos* 2.

<sup>5</sup> Nello stesso senso, si veda Naomi Schoenbaum, "Gender and the Sharing Economy" (2016) 43 *Fordham Urban Law Journal* 1023, 1024 *et seq.*

<sup>6</sup> Phoebe V. Moore, "La SSL e il Lavoro del Futuro: vantaggi e rischi degli strumenti di Intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro" (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 5 luglio 2019), [osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces/view](https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces/view).

*machine learning*. Il *machine learning* è un'applicazione dell'intelligenza artificiale che fornisce ai sistemi la capacità di imparare e migliorare automaticamente dall'esperienza senza essere esplicitamente programmati. Si concentra sullo sviluppo di programmi informatici che possono accedere ai dati e usarli per apprendere in autonomia.<sup>7</sup>

Correlata all'IA, abbiamo l'ascesa degli algoritmi. A questo riguardo è molto importante la "Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione" del 21 aprile 2021, la quale afferma che:

Gli obblighi di prova ex ante, di gestione dei rischi e di sorveglianza umana faciliteranno altresì il rispetto di altri diritti fondamentali, riducendo al minimo il rischio di decisioni errate o distorte assistite dall'IA in settori critici quali l'istruzione e la formazione, l'occupazione, servizi importanti, le attività di contrasto e il sistema giudiziario. Nel caso in cui si verificano comunque violazioni dei diritti fondamentali, un ricorso efficace a favore delle persone lese sarà reso possibile assicurando la trasparenza e la tracciabilità dei sistemi di IA unitamente a rigidi controlli ex post.

Inoltre:

Anche i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni in materia di promozione e cessazione del rapporto di lavoro, nonché per l'assegnazione dei compiti, per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro, dovrebbero essere classificati come sistemi ad alto rischio, in quanto tali sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di future prospettive di carriera e sostentamento.

## 2. *Discriminazione algoritmica*

Come sostiene Cathy O'Neil, viviamo nell'era dell'algoritmo.<sup>8</sup> Sempre più spesso, le decisioni che influenzano le nostre vite non vengono prese da esseri umani, ma da modelli matematici. In teoria, ciò dovrebbe comportare maggiore equità e trasparenza, in quanto tutti vengono giudicati secondo le stesse regole,

---

<sup>7</sup> UNI, "Top 10 principles for ethical artificial intelligence", [www.thefutureworldofwork.org/opinions/10-principles-for-ethical-ai/](http://www.thefutureworldofwork.org/opinions/10-principles-for-ethical-ai/).

<sup>8</sup> Cathy O'Neil, *Weapons of Math Destruction – How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy* (Crown 2017).

senza pregiudizi. Ma non è questa la realtà. I modelli utilizzati oggi sono opachi, non regolamentati e non contestabili, anche quando sbagliano. E, aspetto ancora più problematico, accrescono le discriminazioni.

In teoria, l'idea di rimuovere dal processo decisionale gli esseri umani dovrebbe comportare anche l'eliminazione dei pregiudizi umani. Il paradosso, tuttavia, è che in alcuni casi il processo decisionale automatizzato è servito a replicare e amplificare tali pregiudizi.<sup>9</sup>

L'uso di algoritmi offre una promessa di obiettività. Le persone presumono che i risultati degli algoritmi siano "neutri". Tuttavia, tale neutralità è un'illusione. Gli algoritmi non sono così imparziali come pensiamo e il rischio di discriminazione aumenta.

La profilazione del comportamento umano e i dati da essa risultanti permettono al management di valutare le persone e di prevedere il loro comportamento futuro. Ci si aspetta che i dati generati dal computer siano affidabili e neutrali e che aiutino a formulare previsioni.

I lavoratori vengono sempre più selezionati, scartati, sostituiti e licenziati in base a questo "sistema di referenze profano".<sup>10</sup> Come evidenziato da Jeremias Adams-Prassl:

Tutti i lavoratori dello spettro socioeconomico, dalle fabbriche e dagli uffici alle università e agli studi professionali, sono sempre più gestiti da algoritmi o con il supporto di questi. Start-up e fornitori di software affermati promettono di automatizzare le funzioni del datore di lavoro in tutto il ciclo di vita del rapporto di lavoro, dall'assunzione e gestione dei lavoratori fino al loro licenziamento.

Peraltro:

la pandemia di Covid-19 ha comportato un'esplosione dell'impiego di software di gestione algoritmica, sia nelle professioni impiegate che operaie. Per quanto riguarda le prime, con le tradizionali opzioni di controllo e gestione in rapida scomparsa con lo spostamento del lavoro dagli uffici a casa, le soluzioni software per monitorare il personale che lavora da remoto sono diventate sempre più popolari. Il potenziale per la raccolta e il trattamento dei dati è aumentato significativamente: dal momento che quasi tutte le interazioni del personale avvengono attraverso software collaborativi, i dati sui flussi di lavoro, sulle interazioni e sulla produttività potrebbero improvvisamente essere raccolti a un livello onnicomprensivo.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Ifeoma Ajunwa, "The paradox of automation as anti-bias intervention" (2020) 41 *Cardozo Law Review* 1671.

<sup>10</sup> Pav Akhtar e Phoebe Moore, "The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses" (2016) 8(1-2) *International Journal of Labour Research* 101, 112.

<sup>11</sup> "Algorithmic management and the EU social acquis: opening the black box" (gennaio 2021) in "A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise

Le decisioni vengono prese sempre più spesso sulla base di algoritmi, ponendo così un nuovo problema alla società, vale a dire lo sviluppo di una società basata su un nuovo tipo di scatola nera (la “società della scatola nera”),<sup>12</sup> considerato che la maggiore parte degli algoritmi è opaca e priva di trasparenza.<sup>13</sup> In questo scenario, è essenziale tenere presente che tutti i tipi di controllo devono rispettare il principio di trasparenza, vale a dire la consapevolezza da parte dei lavoratori dell’esistenza di un’attività di supervisione e controllo, ed è essenziale per il corretto trattamento dei dati personali delle persone fisiche in generale e dei lavoratori in particolare, i quali devono sapere come, quando e dove viene effettuato il controllo. Questo diritto, inoltre, è consolidato nel Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e deve essere applicato al controllo effettuato dagli algoritmi, passando così da una società della scatola nera a una specie di “società della scatola trasparente”.<sup>14</sup>

La realizzazione di programmi capaci di apprendere e adattarsi per svolgere funzioni che riguardano le persone comporta nuove sfide etiche e normative, poi-

---

(ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: Exploring ways to improve working conditions of platform workers: The role of EU labour law” Session 2: Regulating and negotiating the ‘blackbox’ of algorithmic management. Direzione generale per l’occupazione, gli affari sociali e l’inclusione.

<sup>12</sup> Come sottolineato dalla Commissione europea in “First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work” (Consultation Document) C(2021) 1127 final, 15-16: “Mentre la gestione algoritmica può essere uno strumento utile che aiuta a ottenere soluzioni efficienti, solleva anche nuove sfide poiché alcune decisioni che hanno un impatto sulla vita lavorativa delle persone sono prese internamente alle cosiddette ‘scatole nere’ che possono renderle difficili da comprendere, analizzare e mettere in discussione. Questi algoritmi possono veicolare, per esempio, pregiudizi di genere, etnici o di altro tipo”, aggiungendo che “Dal momento che questi algoritmi spesso non hanno una supervisione umana, possono portare a decisioni inspiegabili e potenzialmente discriminatorie o a una mancanza di prevedibilità nei rapporti di lavoro”.

<sup>13</sup> Si veda il rapporto dell’Alta commissaria delle Nazioni Unite per i diritti umani, “The right to Privacy in the Digital Age” (13 settembre 2021) UN Doc A/HRC/48/31, 6, in cui si afferma che “I processi decisionali di molti sistemi di IA sono opachi. La complessità dell’ambiente dati, degli algoritmi e dei modelli alla base dello sviluppo e del funzionamento dei sistemi di IA, così come l’intenzionale segretezza degli attori governativi e privati, sono fattori che compromettono ogni modalità significativa per il pubblico di comprendere gli effetti dei sistemi di IA sui diritti umani e sulla società. I sistemi di *machine learning* aggiungono un notevole elemento di opacità; possono essere capaci di identificare modelli ed elaborare prescrizioni che sono difficili o impossibili da spiegare. Questo è spesso definito come il problema della ‘scatola nera’. L’opacità rende difficile esaminare in modo significativo un sistema di IA e può essere un ostacolo alla determinazione delle effettive responsabilità nei casi in cui tali sistemi causino danni. Tuttavia, vale la pena sottolineare che questi sistemi non devono essere completamente imperscrutabili”.

<sup>14</sup> Della stessa opinione il rapporto dell’Alta commissaria delle Nazioni Unite per i diritti umani, *ibid.*, p. 14: “La promozione della trasparenza dovrebbe spingersi oltre, includendo sforzi costanti per superare il problema della ‘scatola nera’ descritto sopra. Lo sviluppo e il dispiegamento sistematico di metodologie per rendere i sistemi di IA più spiegabili, spesso definito trasparenza algoritmica, è della massima importanza per assicurare un’adeguata protezione dei diritti”.



ché aumenta la possibilità di ottenere risultati diversi da quelli previsti, o addirittura totalmente inaspettati. Inoltre, tali risultati possono pregiudicare altri attori, ad esempio tramite reati di discriminazione. L'uso della tecnologia, con particolare attenzione all'intelligenza artificiale, può causare conseguenze imprevedibili e incontrollabili, tanto che spesso l'unica soluzione consiste nel disattivare il sistema.<sup>15</sup>

Bisogna ricordare che gli algoritmi sono diventati spesso i nuovi supervisor dei lavoratori e in alcuni casi si è riscontrato un aumento degli episodi di sessismo e di altre forme di discriminazione, dal momento che gli algoritmi non sono neutrali. Proprio il contrario. Spesso riflettono i pregiudizi che esistono nel mondo reale e quindi anche nei programmatori e nei clienti. Nel caso delle valutazioni e dei giudizi espressi, questi sono spesso il riflesso dei loro pregiudizi. In realtà, così come le innovazioni tecnologiche possono aiutarci a progredire, possono anche approfondire ulteriormente le disuguaglianze e i pregiudizi esistenti.

Al giorno d'oggi, gli algoritmi prendono molte decisioni importanti per noi, riguardo alla nostra affidabilità creditizia, alle nostre migliori prospettive romantiche e alle nostre qualifiche per un lavoro. I datori di lavoro li usano sempre più spesso durante il processo di assunzione, nella convinzione che siano più convenienti e meno prevenuti degli umani. Ma questo non è vero. Ad esempio, le piattaforme automatizzate di assunzione hanno reso possibile la discriminazione contro i candidati, mentre altre piattaforme hanno portato a una discriminazione nella promozione dei lavoratori.

Quando si usano gli algoritmi, i datori di lavoro possono trattare grandi quantità di dati al fine di ottenere informazioni rilevanti che possono essere utilizzate per il processo decisionale automatizzato. Gli algoritmi, ad esempio, possono accelerare il processo di candidatura eliminando un gran numero di curriculum o analizzando le interviste video e selezionando i candidati più adatti. I datori di lavoro possono utilizzare algoritmi anche per valutare le prestazioni dei dipendenti o per scegliere quale dipendente è idoneo per una promozione o un bonus. Secondo una ricerca, il 40% delle funzioni delle risorse umane delle imprese internazionali sta attualmente utilizzando applicazioni di IA.<sup>16</sup>

Inoltre, gli algoritmi sono utilizzati dalle imprese per la distribuzione del lavoro e delle gratificazioni o per licenziare le persone. L'uso di algoritmi può snellire questi processi e ridurre i costi, poiché sono necessarie meno persone per l'assunzione e la valutazione dei potenziali lavoratori. Tuttavia, l'uso di questi algoritmi non è senza rischi, perché questi possono discriminare i lavoratori.

In fin dei conti, gli algoritmi sono costruiti umani: vengono inventati, pro-

---

<sup>15</sup> Eduardo Magrani, "New perspectives on ethics and the laws of artificial intelligence" (2019) 8(3) *Internet Policy Review*, [policyreview.info/pdf/policyreview-2019-3-1420.pdf](http://policyreview.info/pdf/policyreview-2019-3-1420.pdf).

<sup>16</sup> PWC, "Artificial Intelligence in HR: a No-brainer" (2018), [www.pwc.at/de/publikationen/verschiedenes/artificial-intelligence-in-hr-a-no-brainer.pdf](http://www.pwc.at/de/publikationen/verschiedenes/artificial-intelligence-in-hr-a-no-brainer.pdf).

grammati e addestrati da umani. Le decisioni prese dagli esseri umani nel programmare e addestrare gli algoritmi hanno effetto sul loro funzionamento e sui relativi risultati, gli algoritmi non sono pertanto indipendenti dall'influenza umana. Inoltre, sono addestrati sulla base di dati storici. Se tali dati sono affetti da pregiudizio nei confronti di alcuni individui o gruppi, l'algoritmo replicherà il pregiudizio umano e imparerà a discriminare detti soggetti.

Anche il processo di selezione dei dati c.d. di 'addestramento' è importante. Dati obsoleti, errati, incompleti, non rappresentativi o sbagliati possono portare a errori e interpretazioni errate nell'apprendimento automatico. In definitiva, gli algoritmi sono validi solo quanto i dati su cui sono stati addestrati. Si parla anche di "garbage in, garbage out" o "discrimination in, discrimination out".

Tuttavia, non bisogna essere troppo pessimisti perché la tecnologia, essendo neutrale, può essere usata per migliorare le condizioni di lavoro delle donne e di altri lavoratori, permettendo loro di essere ascoltati e di creare un proprio spazio di discussione su questi temi. Infatti, se la tecnologia viene creata fin dal principio attraverso la lente dei diritti umani, integrando la prospettiva di difendere l'uguaglianza, la trasparenza e la sostenibilità, e vietando la discriminazione, la situazione attuale potrebbe essere notevolmente migliorata.

Questo nuovo mondo digitale del lavoro non deve fare paura. Con i giusti strumenti, una tecnologia egualitaria, una sorta di uguaglianza *by design* (fin dalla progettazione) e *by default* (per impostazione predefinita),<sup>17</sup> e la necessaria educazione, è possibile adattarsi e lavorare con macchine e robot usando gli algoritmi.

Questa idea di uguaglianza *by design* e *by default* sembra essere essenziale per affrontare le discriminazioni che molti continuano a subire, anche quando lavorano attraverso piattaforme digitali, e per agevolarne la dimostrazione, cosa difficile da farsi nel mondo virtuale. Si sostiene pertanto che il concetto di uguaglianza e il divieto di discriminazione, diretta o indiretta, nonché le regole sull'onere della prova vadano riviste alla luce di questo nuovo mondo del lavoro digitale.

Dovremmo quindi trasferire il fulcro della domanda da chi ha creato la discriminazione a come si verifica la discriminazione e a come le piattaforme la riproducono attraverso gli algoritmi che riflettono molti dei pregiudizi e degli stereotipi del mondo reale.

Ovviamente, rilevare la discriminazione algoritmica non è facile, soprattutto perché gli algoritmi intelligenti sono sempre più complessi. Come indicato sopra, vengono spesso definiti delle "scatole nere": l'input (ad es., i curriculum dei candidati o le prestazioni dei dipendenti) e l'output dell'algoritmo (ad es., quale candidato sarà invitato per un colloquio o quale dipendente sarà promosso) sono evidenti. Tuttavia, come l'algoritmo sia arrivato a questa conclusione è molto poco trasparente.

---

<sup>17</sup> Analogamente all'articolo 25 del GDPR che stabilisce la privacy fin dalla progettazione e per impostazione predefinita.

Ecco perché si ribadisce l'idea che gli algoritmi debbano essere trasparenti e includere il principio della parità di trattamento fin dall'inizio del processo di creazione degli stessi.

In Portogallo, il "Green Paper sul futuro del lavoro 2021" stabilisce questa trasparenza e la responsabilità, in alcuni casi, non solo del fornitore dell'algoritmo ma anche del datore di lavoro che lo acquista e utilizza.

In questi casi, il GDPR può venirci in aiuto ed è molto importante perché stabilisce, nel considerando 71,

il diritto di non essere sottoposto a una decisione, che possa includere una misura, che valuti aspetti personali che lo riguardano, che sia basata unicamente su un trattamento automatizzato e che produca effetti giuridici che lo riguardano o incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, quali il rifiuto automatico di una domanda di credito online o pratiche di assunzione elettronica senza interventi umani. Tale trattamento comprende la «profilazione», che consiste in una forma di trattamento automatizzato dei dati personali che valuta aspetti personali concernenti una persona fisica, in particolare al fine di analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze o gli interessi personali, l'affidabilità o il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti dell'interessato, ove ciò produca effetti giuridici che la riguardano o incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

L'articolo 22 sancisce alcuni diritti relativi al "processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione":

1. L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

Si ritiene che quanto sostenuto dal gruppo di lavoro "Articolo 29" per la protezione dei dati nelle "Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679"<sup>18</sup> sia molto importante in questo tipo di decisioni:

Il titolare del trattamento non può eludere le disposizioni dell'articolo 22 creando coinvolgimenti umani fittizi. Ad esempio, se qualcuno applica abitualmente profili generati automaticamente a persone fisiche senza avere alcuna influenza effettiva sul risultato, si tratterà comunque di una decisione basata unicamente sul trattamento automatico.

Per aversi un coinvolgimento umano, il titolare del trattamento deve garantire che

---

<sup>18</sup> Adottate il 3 ottobre 2017 e da ultimo emendate e adottate il 6 febbraio 2018, 21.

qualsiasi controllo della decisione sia significativo e non costituisca un semplice gesto simbolico. Il controllo dovrebbe essere effettuato da una persona che dispone dell'autorità e della competenza per modificare la decisione. Nel contesto dell'analisi, tale persona dovrebbe prendere in considerazione tutti i dati pertinenti.

Esiste già giurisprudenza al riguardo.

L'11 marzo 2021 il tribunale distrettuale di Amsterdam si è pronunciato in due casi riguardanti Uber (*Uber employment* e *Uber deactivation*) e un caso riguardante Ola. Nella sentenza *Ola*, la Corte ha chiesto all'impresa di spiegare la logica dietro una decisione completamente automatizzata ai sensi dell'articolo 22 del GDPR. È stata la prima volta, nei Paesi Bassi e in Europa, che un tribunale ha riconosciuto tale diritto. Nel caso *Ola* la Corte ha deciso che l'organizzazione deve garantire che la vittima di una decisione completamente automatizzata possa chiedere una rivalutazione della decisione da parte di un essere umano.

Nel caso *Uber employment* il tribunale ha indicato al punto 3.3. che il GDPR è fondamentale per evitare "le conseguenze discriminatorie della profilazione". Nei casi in questione, gli autisti hanno usato il GDPR per contestare l'ingiustizia di una decisione di rimozione della licenza e per evidenziare il potere che le app della *platform economy* esercitano sugli autisti.<sup>19</sup>

D'altra parte, la Carta dei diritti fondamentali stabilisce all'articolo 23 che l'uguaglianza tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso l'impiego, il lavoro e la retribuzione. Come sottolineato dalla Commissione europea, la discriminazione di genere è una delle preoccupazioni principali quando si tratta di progettare e utilizzare l'IA e le tecnologie correlate.<sup>20</sup>

Per quanto riguarda lo sviluppo, il Comitato economico e sociale europeo<sup>21</sup> ha evidenziato che lo sviluppo dell'IA avviene in un ambiente omogeneo composto principalmente da giovani maschi bianchi. Questo si traduce in disparità culturali e di genere, che vengono incorporate nelle tecnologie di IA. Ad esempio, i dati di addestramento sono suscettibili di manipolazione, possono essere prevenuti, riflettere pregiudizi o preferenze culturali, di genere e di altro tipo, e contenere errori.<sup>22</sup> Anche se non fosse così, facendo ricerche correlate, ad esempio dove le

---

<sup>19</sup> Per ulteriori informazioni, si veda Raphaël Gellert, Marvin van Bekkum e Frederik Zuiderveen Borgesius, "The Ola & Uber judgments: for the first time a court recognises a GDPR right to an explanation for algorithmic decision-making" (*EU Law Analysis*, 28 aprile 2021), [eulawanalysis.blogspot.com/2021/04/the-ola-uber-judgments-for-first-time.html](https://eulawanalysis.blogspot.com/2021/04/the-ola-uber-judgments-for-first-time.html).

<sup>20</sup> Commissione, "White Paper On Artificial Intelligence – A European approach to excellence and trust" COM (2020) 65 final, 1.

<sup>21</sup> Catelijne Muller, "Artificial intelligence – The consequences of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society (own-initiative opinion)" [2017] OJ C 288, 43.

<sup>22</sup> Per ulteriori sviluppi, si veda Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, *Getting the future right – artificial intelligence and fundamental rights – Report* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea 2020).

persone si spostano, fanno acquisti o mangiano, sarebbe possibile acquisire molte informazioni su di loro e dunque discriminare.

Le disuguaglianze nella fase di progettazione e di implementazione sono legate agli svantaggi sistematici che colpiscono le donne nel mercato del lavoro e alla potenziale mancanza di consapevolezza dei pregiudizi di genere. Uno studio recente ha mostrato che l'aumento dell'uso dei robot industriali potrebbe ampliare il divario di genere, nonostante entrambi i generi beneficino di una maggiore automazione, poiché l'analisi ha indicato che nelle occupazioni di media e alta specializzazione gli uomini ne beneficerebbero in modo sproporzionato.<sup>23</sup>

Nel documento dell'8 aprile 2019, *Orientamenti etici per un'IA affidabile*,<sup>24</sup> la Commissione europea ha stabilito una serie di requisiti molto importanti:

Intervento e sorveglianza umani: i sistemi di IA dovrebbero conferire potere agli esseri umani, permettendo loro di prendere decisioni informate e promuovendo i loro diritti fondamentali. Allo stesso tempo, devono essere garantiti adeguati meccanismi di sorveglianza, che possono essere raggiunti attraverso approcci con intervento umano (*human-in-the-loop*), con supervisione umana (*human-on-the-loop*) e con controllo umano (*human-in-command*).

Riservatezza e governance dei dati: oltre a garantire il pieno rispetto della riservatezza e della protezione dei dati, devono essere assicurati anche adeguati meccanismi di governance dei dati, tenendo conto della loro qualità e integrità, e garantendo un accesso legittimo agli stessi.

Trasparenza: i dati, il sistema e i modelli di business di IA dovrebbero essere trasparenti. I meccanismi di tracciabilità possono aiutare a raggiungere questo obiettivo. Inoltre, i sistemi di IA e le loro decisioni dovrebbero essere spiegati in modo adeguato ai portatori di interessi. Gli esseri umani devono essere consapevoli che stanno interagendo con un sistema di IA e devono essere informati delle capacità e dei limiti del sistema.

È della massima importanza il seguente principio:

Diversità, non discriminazione ed equità: vanno evitati i pregiudizi (algoritmici) iniqui, in quanto potrebbero avere molteplici implicazioni negative, dall'emarginazione dei gruppi vulnerabili all'esacerbazione dei pregiudizi e delle discriminazioni. Promuovendo la diversità, i sistemi di IA dovrebbero essere accessibili a tutti, indipendentemente da qualsiasi disabilità, e coinvolgere i portatori di interessi durante il loro intero ciclo di vita.

---

<sup>23</sup> Cevat Giray Aksoy, Berkay Ozcan e Julia Philipp, "Robots and the Gender Pay Gap in Europe" (2020) IZA Discussion Paper n. 13482.

<sup>24</sup> [ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai).

Infine, un altro principio molto importante e connesso a tale problematica:

Accountability: dovrebbero essere messi in atto meccanismi per garantire la responsabilità e l'accountability dei sistemi di IA e dei loro risultati. La verificabilità, che comporta la possibilità di valutare algoritmi, dati e processi di progettazione, gioca un ruolo chiave, soprattutto nelle applicazioni critiche.

Dovrebbero essere inoltre garantiti meccanismi adeguati e accessibili di ricorso. Analogamente, l'OIL ha sostenuto che ci dovrebbe essere un approccio "*human-in-command*" all'intelligenza artificiale,

che assicuri che le decisioni finali che influenzano il lavoro siano adottate dalle persone. Dovrebbe essere istituito un sistema di governance internazionale per le piattaforme digitali del lavoro che esiga che queste piattaforme (e i loro clienti) rispettino determinati diritti e livelli minimi di tutela. Il progresso tecnologico richiede anche una regolamentazione sull'uso dei dati e sulla responsabilità dell'impiego degli algoritmi nel mondo del lavoro.<sup>25</sup>

Inoltre,

La gestione degli algoritmi, la sorveglianza e il controllo – attraverso sensori, dispositivi elettronici e altre forme di monitoraggio – devono essere regolate al fine di proteggere la dignità dei lavoratori. Il lavoro non è merce e i lavoratori non sono dei robot.<sup>26</sup>

Un altro principio molto importante è quello della trasparenza dell'algoritmo, perché non possiamo vivere in una "società della scatola nera" ma piuttosto in una società in cui l'uso degli algoritmi sia trasparente. Gli algoritmi non dovrebbero funzionare come scatole nere, ma dovrebbero essere resi accessibili per possibili valutazioni. E in Portogallo l'uso segreto di sistemi di sorveglianza o controllo è totalmente vietato.

Il GDPR può aiutare in questo caso perché rafforza questo principio e stabilisce all'articolo 88 che:

Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianifica-

---

<sup>25</sup> OIL, *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work* (Ufficio internazionale del lavoro 2019) 13.

<sup>26</sup> *Ibid*, 43.

zione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.

Il considerando 39 stabilisce che

Il principio della trasparenza impone che le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento di tali dati personali siano facilmente accessibili e comprensibili e che sia utilizzato un linguaggio semplice e chiaro. Tale principio riguarda, in particolare, l'informazione degli interessati sull'identità del titolare del trattamento e sulle finalità del trattamento e ulteriori informazioni per assicurare un trattamento corretto e trasparente con riguardo alle persone fisiche interessate e ai loro diritti di ottenere conferma e comunicazione di un trattamento di dati personali che li riguardano. È opportuno che le persone fisiche siano sensibilizzate ai rischi, alle norme, alle garanzie e ai diritti relativi al trattamento dei dati personali, nonché alle modalità di esercizio dei loro diritti relativi a tale trattamento. In particolare, le finalità specifiche del trattamento dei dati personali dovrebbero essere esplicite e legittime e precisate al momento della raccolta di detti dati personali.

I lavoratori devono avere il diritto di esigere la trasparenza nelle decisioni e nei risultati dei sistemi di IA così come negli algoritmi che li sottendono, stabilendo il diritto di appellarsi alle decisioni prese dall'IA/algoritmi, e di farle riesaminare da un essere umano.

Va sempre tenuto presente che non tutto ciò che è tecnicamente possibile è legalmente ammissibile.

Nello sviluppare e utilizzare algoritmi di *machine learning*, i datori di lavoro devono essere consapevoli delle leggi sulla privacy. Per questo motivo, i datori di lavoro dovrebbero introdurre un sistema di controllo umano e dovrebbero sempre essere in grado di spiegare come è stata presa una decisione.

Dovrebbero anche garantire che l'uso di algoritmi non vada a scapito dei diritti di parità di trattamento. Dopo tutto, l'uso di algoritmi nel processo decisionale mette a rischio il diritto di uguaglianza dei lavoratori.

### 3. *Discriminazione algoritmica e contrattazione collettiva*

In relazione alla questione della discriminazione da parte degli algoritmi, il ricorso alla contrattazione collettiva potrebbe ridurre questo tipo di discriminazioni, in quanto potrebbe influenzare in meglio le pratiche commerciali ed essere utile sia per chiarire i diritti dei lavoratori che per delineare le responsabilità dei datori di lavoro nell'ambito di un contratto di lavoro.

Attraverso i contratti collettivi conclusi dalle parti sociali, le parti potrebbero, ad esempio, trattare la questione dell'inserimento dei dati nei sistemi automatizzati di assunzione e promozione dei lavoratori e, successivamente, del controllo da parte dei lavoratori dei dati creati da suddetti sistemi.

In effetti, le parti sociali possono svolgere un ruolo significativo contribuendo, ad esempio, all'ottenimento della parità di genere e alla promozione del benessere sul lavoro e della produttività attraverso la contrattazione collettiva.<sup>27</sup>

Le parti sociali di tutti i settori potrebbero essere in grado di agire come punte di diamante su questo tema essenziale per i diritti umani.

In Portogallo, una legge molto recente (legge n. 17/2021 del 17 maggio che istituisce una Carta portoghese dei diritti umani nell'era digitale) ha sancito all'articolo 9, n. 1 e 2, che

l'uso dell'intelligenza artificiale deve essere guidato dal rispetto dei diritti fondamentali, garantendo un giusto equilibrio tra i principi di spiegabilità, sicurezza, trasparenza e responsabilità, che tenga conto delle circostanze di ogni caso specifico e stabilisca processi volti a evitare qualsiasi pregiudizio e forma di discriminazione.

2. Le decisioni con un impatto significativo sulla sfera dei destinatari prese attraverso l'uso di algoritmi devono essere comunicate alle parti interessate, suscettibili di ricorso e verificabili, nei termini previsti dalla legge.

Questo principio è molto interessante e può e deve essere sfruttato dalle parti sociali nei contratti collettivi.

Nel Green Paper sul futuro del lavoro in Portogallo 2021, uno degli spunti di riflessione consiste in

incoraggiare, in particolare, la regolamentazione dell'uso degli algoritmi nel contesto della contrattazione collettiva, coinvolgendo le parti sociali e garantendo il trattamento della questione a livello di contratti collettivi, al fine di garantire una congrua adeguatezza dell'IA e di riflettere le esigenze specifiche di ogni settore.

Analogamente, possono trovare consolidamento nei contratti collettivi i principi che consentono di ridurre al minimo i nuovi rischi associati al comportamento autonomo dell'IA e di stabilire i requisiti per garantire la protezione della privacy e dei dati personali, l'uguaglianza e la non discriminazione, l'etica, la trasparenza e la spiegabilità dei sistemi basati su algoritmi, sia per quanto riguarda la selezione dei candidati, sia per quanto riguarda l'esecuzione del contratto di lavoro e il controllo dell'attività professionale dei lavoratori.

Un'altra possibilità consiste nel disciplinare l'uso degli algoritmi, in particolare nella distribuzione dei compiti, nell'organizzazione del lavoro e nella valutazione

---

<sup>27</sup> Si veda Angelova (n 1) 4.



delle prestazioni e delle promozioni, soprattutto nell'ambito del lavoro fornito attraverso le piattaforme digitali, il quale implica un duplice divario tra lavoratore e datore di lavoro, sia dal punto di vista fisico che per via del rapporto di intermediazione tecnologica, evitando così potenziali pregiudizi e discriminazioni.

Infatti, le parti sociali potrebbero stabilire nei contratti collettivi il tipo di dati utilizzabili nel processo di assunzione e nel rapporto di lavoro, tenendo presente le leggi in materia, come il GDPR e, nel caso del Portogallo, gli articoli 14-22 del Codice del Lavoro sui diritti della personalità, in particolare l'articolo 17, che determina il tipo di domande che possono essere poste nel processo di assunzione, e l'articolo 19 sul tipo di esami medici che possono essere effettuati. In questi accordi collettivi le parti sociali potrebbero discutere quali dati verrebbero trattati dai sistemi automatizzati e stabilire degli standard per i criteri di valutazione probatoria.

Allo stesso modo, nei contratti collettivi si potrebbero stabilire gli usi finali di tali dati, indicando per quale scopo saranno raccolti e prevedendo inoltre accordi sulla conservazione, sul controllo e sulla portabilità dei dati creati da tali sistemi automatizzati.

Nei contratti collettivi potrebbe anche essere prevista una sezione relativa alla consultazione dei sindacati dei dipendenti sull'implementazione, sullo sviluppo e sull'impiego dei sistemi di IA.

Un altro punto che potrebbe essere discusso nella contrattazione e incluso nei contratti collettivi, tenendo conto dei principi in materia di protezione dei dati, riguarda l'esigenza di stabilire regole sulla raccolta, la conservazione e, se necessario, la distruzione dei dati ottenuti dal lavoro umano, prevedendo la garanzia che i dati rimanenti siano conservati nel rispetto della dignità umana dei singoli lavoratori. È necessario controllare l'uso dei dati raccolti e come questi dati sono tradotti in decisioni manageriali riguardanti i lavoratori.<sup>28</sup>

È interessante considerare la risposta della Confederazione europea dei sindacati sulla prima fase di consultazione delle parti sociali ai sensi dell'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) sulle possibili azioni per affrontare le sfide relative alle condizioni lavorative nel lavoro tramite piattaforma, in quanto sottolinea la necessità della contrattazione collettiva a diversi livelli, tra cui il "livello nazionale e transnazionale, ove pertinente (regole per l'algoritmo, GDPR, questioni transfrontaliere e rappresentanza dei lavoratori nel CAE, per esempio)", e "per quanto riguarda la trasparenza della gestione algoritmica, quando i suoi effetti rientrano nell'ambito tradizionale delle attività di contrattazione collettiva".

È inoltre interessante prendere in considerazione la legge n. 9/2021 del 12 maggio, risultante da un accordo concluso dal governo spagnolo e dalle parti so-

---

<sup>28</sup> Valerio De Stefano, "Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection" (2019) 41 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 15.

ciali e che ha cambiato lo “Statuto dei lavoratori” (*Estatuto de los Trabajadores*), stabilendo all’articolo 64.4(d) il diritto di “essere informati dall’impresa dei parametri, delle regole e delle istruzioni nei sistemi basati su algoritmi o di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale che può incidere sulle condizioni di lavoro, sull’accesso e sul mantenimento dell’occupazione, compresa la profilazione”. Questo diritto è applicabile ai sindacati; è dunque importante e può essere usato anche nei contratti collettivi per aiutare a ridurre il rischio di decisioni algoritmiche inique e discriminatorie.

Come già osservato, l’importanza dei contratti collettivi in queste situazioni è riconosciuta anche dall’articolo 88 del GDPR. In tale articolo, il contratto collettivo è considerato una fonte importante per garantire un trattamento dei dati equo e legittimo nell’ambito del rapporto di lavoro. Si fa espresso riferimento al trattamento dei dati per finalità di assunzione e di gestione, il che significa che i contratti collettivi potrebbero prevedere garanzie adeguate quando strumenti basati sull’IA e pratiche di gestione algoritmica vengono implementati nei luoghi di lavoro. Potrebbero, ad esempio, richiedere informazioni su come i datori di lavoro usano i dati personali dei lavoratori e su come i dati sono trattati dai sistemi di IA. Potrebbero inoltre vietare le applicazioni tecnologiche più invasive, compresa la neuro-sorveglianza.<sup>29</sup>

In Portogallo, tutte le parti sociali erano favorevoli a discutere la questione il prima possibile.

#### 4. Conclusione

È ovvio che l’IA e gli algoritmi stanno esercitando sempre più influenza sul modo in cui pensiamo e ci organizziamo nella società e, di conseguenza, i progressi scientifici e giuridici non possono prescindere dalle questioni etiche e legali inerenti a questo nuovo scenario.

Disciplinare l’IA, e in particolare gli algoritmi, sulla base di alcuni principi etici e soprattutto giuridici come l’equità, l’affidabilità, la sicurezza, la privacy, la protezione dei dati, l’inclusione, la trasparenza e l’accountability, e con approcci *by design* e *by default*, è un passo importante per cercare di assecondare il ritmo dell’innovazione tecnologica e allo stesso tempo cercare di garantire l’efficacia della legge.

La discriminazione diretta o indiretta attraverso l’uso di algoritmi che coinvolgono i big data è considerata come una delle sfide più pressanti nell’uso delle tec-

---

<sup>29</sup> Per maggiori dettagli, si veda Valerio De Stefano e Simon Taes, “Algorithmic management and collective bargaining” (2021) 10 *Foresight Brief*, [www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf).

nologie basate sull'IA. Pregiudizi e discriminazioni, compresa la discriminazione di genere, nei processi decisionali algoritmici basati su dati possono emergere per diverse ragioni e a molti livelli nei sistemi di IA. Sono difficili da individuare e mitigare. Spesso, la qualità dei dati e i pregiudizi al loro interno sono la fonte di potenziali discriminazioni e trattamenti iniqui. Gli effetti discriminatori generati su alcuni gruppi sono, nella pratica, molto difficili da contestare e, finora, solo un numero limitato di casi giudiziari ha trattato la questione delle discriminazioni nei sistemi di IA.

È quindi essenziale legiferare su questa materia ma anche lasciare alle parti sociali e alla contrattazione collettiva la possibilità di adottare misure più concrete per assicurare la trasparenza e l'accesso alle informazioni e per garantire i principi di dignità umana, integrità, libertà, privacy e diversità culturale e di genere, così come i diritti umani fondamentali, rispettando il diritto all'uguaglianza e il divieto di discriminazione.



## Capitolo Decimo

# LA TUTELA DEI LAVORATORI DELLA *GIG ECONOMY* CONTRO IL LICENZIAMENTO: NON PER TUTTI?

*Jakub Tomšej*

### 1. *Introduzione*

Il tema della cessazione del rapporto di lavoro è sempre stato sotto i riflettori sia della teoria sia della pratica giuridica. Indipendentemente dall'ordinamento giuridico del paese che si intende esaminare, gli esperti europei sostengono in genere che la stabilità di un rapporto di lavoro rappresenti una delle sue caratteristiche chiave e che uno degli scopi principali del diritto del lavoro consista nel proteggere i lavoratori da una perdita di reddito improvvisa e inaspettata, naturale conseguenza della cessazione del rapporto. Pertanto, la disciplina giuridica della cessazione del rapporto di lavoro mostra un forte profilo di tutela dei lavoratori subordinati, sia sotto forma di elenchi esaustivi di cause di licenziamento, sia attraverso la regolamentazione dei termini di preavviso e dell'indennità di licenziamento, la tutela dal licenziamento in talune circostanze, come la gravidanza o la malattia, o l'introduzione di procedimenti in cui i lavoratori possono contestare i licenziamenti illegittimi dinanzi al tribunale.

Nella *gig economy*, i rapporti reciproci tra le parti si sono sviluppati a partire da principi completamente diversi. Tali rapporti sono comunemente intesi in termini di *libertà, autonomia e autodeterminazione*.<sup>1</sup> È la flessibilità, non la sicurezza, a fungere da fulcro, a costituire il *modus operandi* dei protagonisti del settore. La flessibilità sembra essere l'elemento chiave non solo del rapporto tra i fornitori di servizi e i loro clienti, ma anche tra i fornitori di servizi e i loro fornitori individuali (utenti commerciali).

Ci sono stati numerosi dibattiti rispetto alla posizione di questi utenti commerciali e alla loro possibile riclassificazione come lavoratori dipendenti. In alcuni

---

<sup>1</sup> James Gwartney, Robert Lawson e Joshua Hall, *Economic Freedom of the World: 2016 Annual Report* (Fraser Institute 2016).

paesi, i tribunali hanno confermato la tesi secondo cui il livello di controllo esercitato da alcuni fornitori di servizi su questi “fornitori” è sufficientemente significativo da giustificare tale riclassificazione.

Questo capitolo si concentra esclusivamente su un aspetto particolare di questo rapporto contrattuale: lo scioglimento del contratto e le potenziali misure per proteggere i lavoratori. Dopo una panoramica generale dell’argomento, analizzerò i termini e le condizioni pubblicamente disponibili di alcuni operatori chiave della *gig economy* e li confronterò con la legislazione applicabile, compreso il regolamento UE n. 2019/1150 recentemente adottato.

## 2. La cessazione del rapporto di lavoro nel diritto europeo

Al livello dell’Unione Europea (UE), la disciplina della tutela contro il licenziamento è piuttosto limitata. L’articolo 33 della Carta dei diritti fondamentali dell’UE stabilisce il diritto alla tutela contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità. La direttiva 92/85/CEE del Consiglio<sup>2</sup> vieta il licenziamento delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici in congedo di maternità, salvo in casi rari e rigorosamente giustificati in cui il licenziamento non è connesso al loro stato. Tale principio non sembra comportare alcuna particolare conseguenza per il settore della *gig economy*, dal momento che il numero di lavoratori rientranti nella categoria a cui spetterebbe questa tutela è molto basso.

L’Organizzazione Internazionale del Lavoro ha emanato nel 1982 una Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro (n. 158) che definisce i principi fondamentali in materia di protezione dei lavoratori dipendenti. È stata ratificata solo da alcuni degli Stati membri dell’UE, ma molti dei suoi principi non sembrano essere messi in dubbio nella prospettiva generale degli Stati membri: a eccezione di alcune categorie escluse (ad es., i lavoratori in prova), il rapporto di lavoro può essere sciolto solo per un motivo valido legato alla capacità o al comportamento del lavoratore o fondato sulle esigenze operative dell’impresa, dello stabilimento o del servizio. Alcuni motivi (appartenenza a un sindacato, ritorsioni contro reclami, motivi discriminatori, ecc.) sono espressamente vietati. I lavoratori devono avere l’opportunità di difendersi dalle accuse sollevate in relazione alla loro prestazione o condotta. Qualsiasi lavoratore che ritenga di essere stato licenziato ingiustificatamente ha il diritto di ricorrere a un organo imparziale (in primo luogo un tribunale) contro tale licenziamento.

Anche nei paesi dell’UE che non hanno ratificato la Convenzione, le leggi se-

---

<sup>2</sup>Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento [2018] GU L347.

guono il principio secondo cui i datori di lavoro possono licenziare i dipendenti solo sulla base di un motivo espressamente definito nella normativa locale. Tali motivazioni seguono la classificazione prevista dalla Convenzione e rientrano in una delle seguenti categorie: cambiamento delle esigenze operative (vale a dire cambiamenti organizzativi, ristrutturazioni, esuberi, ecc.); questioni di competenza del lavoratore (consistenti in particolare nell'inidoneità al lavoro per motivi di salute, problemi di scarso rendimento e altre situazioni che riguardano una "generale" idoneità del lavoratore al lavoro); questioni di condotta del lavoratore (consistenti in particolare nel licenziamento per violazione delle obbligazioni del lavoratore, generalmente classificata e sanzionata in base alla gravità). Alcuni paesi possono stabilire altre cause di licenziamento o lasciare persino spazio per farle emergere senza stabilire un'espressa disposizione in materia (ad es., "altri motivi sostanziali" previsti nel diritto del Regno Unito), ma anche in quel caso la legge si aspetta che i datori di lavoro agiscano in modo equo e ragionevole.

In sintesi, in materia di licenziamento il diritto del lavoro dei paesi europei prevede i seguenti standard minimi:

1. il licenziamento dovuto a mutamenti di tipo organizzativo deve essere fondato su una chiara giustificazione economica del perché una certa funzione, dipartimento o persino un intero ente non siano più necessari;

2. il licenziamento dovuto a questioni relative alle competenze o alla condotta del lavoratore deve seguire un procedimento stabilito dalla legge del singolo paese, durante il quale il lavoratore ha la possibilità di presentare il proprio punto di vista e di migliorare (salvo che il caso riguardi una violazione grave che generalmente comporta il licenziamento senza passaggi precedenti);

3. le difficoltà sociali derivanti dal licenziamento sono generalmente mitigate da misure come il termine di preavviso, l'indennità sostitutiva di preavviso e/o l'indennità di licenziamento;

4. i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati ingiustamente hanno la possibilità di rivolgersi a un tribunale (o a un altro organo imparziale) e chiedere che il licenziamento venga dichiarato illegittimo. In molti paesi, in caso di esito positivo della causa, il tribunale reintegrerà il lavoratore nel suo precedente impiego.

### *3. Riscontri dal settore della gig economy*

Nel tentativo di confrontare il quadro generale descritto sopra con la realtà della *gig economy*, ho selezionato tre importanti operatori del settore. Poiché lo scopo di questo capitolo consiste nell'analizzare i modelli esistenti nella *gig economy* e non nel puntare il dito, non farò riferimento ai loro nomi (pur essendo consape-

vole che non siano difficili da indovinare). L'analisi riflette solo i documenti disponibili al pubblico presenti sul sito web dell'impresa o che sono accessibili a chi si registra come fornitore di servizi presso l'impresa.

La prima impresa opera nel settore dei servizi di *car sharing*. Nei propri termini e condizioni stabilisce alcuni requisiti che i suoi autisti devono rispettare e la soddisfazione del cliente è una delle priorità. Il contratto con gli autisti prevede che:

Ciascun Autista deve mantenere una valutazione media da parte degli utenti superiore alla valutazione media minima accettabile stabilita da XXXX in relazione al territorio, come di volta in volta aggiornata da XXXX a propria esclusiva discrezione ("Valutazione media minima"). Se la valutazione media di detto Autista non sale al di sopra della Valutazione media minima entro l'eventuale termine consentito, XXXX si riserva il diritto di disattivare l'accesso di tale Autista all'App e ai Servizi XXXX.

Il contratto non descrive alcun processo volto a indagare su potenziali problemi e a dare agli autisti l'opportunità di difendersi. Si limita a prevedere quanto segue:

XXXX si riserva il diritto, in qualsiasi momento e a propria esclusiva discrezione, di disattivare o limitare in altro modo l'accesso o l'utilizzo da parte del Cliente o dell'Autista dell'App per Autisti o dei Servizi XXXX in caso di violazione del presente Contratto, di violazione di un Addendum per Autisti, di denigrazione da parte del Cliente o di un Autista di XXXX o delle sue Consociate, di atti od omissioni da parte del Cliente o di un Autista che causino un pregiudizio al marchio, alla reputazione o all'attività commerciale di XXXX o delle sue Consociate, come stabilito da XXXX a propria esclusiva discrezione. Inoltre, XXXX si riserva il diritto di disattivare o limitare in altro modo l'accesso o l'utilizzo da parte del Cliente o dell'Autista dell'App per Autisti o dei Servizi XXXX per qualsiasi altro motivo, a esclusiva e ragionevole discrezione di XXXX.

Per quanto la misura descritta sopra sembri fare riferimento a una sospensione temporanea del rapporto di collaborazione, piuttosto che a una chiara risoluzione del contratto, il contratto non chiarisce il periodo per il quale tale sospensione può avvenire e sembra probabile che le disposizioni possano essere utilizzate anche per la disattivazione permanente dell'account dell'autista.

La seconda impresa è leader nel settore dei servizi di consegna. Le condizioni d'uso che regolano il rapporto con i lavoratori che effettuano le consegne contengono una descrizione relativamente dettagliata degli standard che questi lavoratori devono rispettare. Il contratto contiene la seguente clausola:

La violazione della clausola 3 (Uso accettabile) e/o 5 (Standard di contenuto) delle presenti Condizioni d'uso costituisce una violazione grave e può comportare l'adozione da parte nostra di tutti o alcuni dei seguenti provvedimenti:

– revoca immediata, temporanea o permanente del diritto di utilizzare il nostro Servizio;



- rimozione immediata, temporanea o permanente di qualsiasi pubblicazione o materiale da voi caricato sui nostri Servizi;
- invio di una diffida nei vostri confronti;
- azioni legali nei vostri confronti, incluse azioni di risarcimento di tutti i costi (inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli oneri legali e amministrativi ragionevoli) derivanti dall'inadempimento;
- divulgazione alle forze dell'ordine di informazioni nella misura da noi ritenuta ragionevolmente necessaria.

I provvedimenti elencati nella presente clausola non sono esaustivi e abbiamo il diritto di intraprendere qualsiasi altra azione da noi ritenuta ragionevolmente appropriata.

La terza impresa gestisce un *marketplace* di *crowdsourcing* virtuale in cui le imprese possono trovare fornitori a cui esternalizzare le proprie attività. Il contratto concluso con le persone fisiche che forniscono tali servizi stabilisce quanto segue:

Possiamo recedere dal presente Contratto, interrompere o sospendere il vostro account e l'accesso al Sito, o rimuovere qualsiasi Inserzione dell'attività immediatamente, senza preavviso e per qualsiasi motivo. Allo scioglimento o sospensione del Contratto, il vostro diritto di utilizzare il Sito decadrà e non sarete in grado di recuperare alcuna informazione relativa al vostro account. Se siete Lavoratori e recediamo dal Contratto, il saldo del vostro conto, meno eventuali importi da voi dovuti (compreso un importo da noi ritenuto idoneo a coprire *cashback*, rimborsi, rettifiche o altre compensazioni che abbiamo il diritto di effettuare in relazione al vostro conto), può essere prelevato se tutti i requisiti di autenticazione relativi al prelievo sono stati soddisfatti. Tuttavia, se risolviamo il presente Contratto per giustificato motivo (ad es., in caso di violazione della nostra Policy sull'uso accettabile), l'eventuale saldo residuo del vostro conto può essere trattenuto.

In sintesi, nessuno dei tre contratti sembra fornire ai propri utenti un livello di tutela paragonabile agli standard applicabili ai lavoratori subordinati descritti in precedenza. Al contrario, tutti e tre i contratti sembrano prevedere per l'impresa la facoltà di interrompere con facilità la collaborazione con una persona fisica senza doverne giustificare il motivo e senza dover fornire alla controparte la possibilità di difendersi. Nessuna delle disposizioni prevede un risarcimento pecuniario. Al contrario, in uno dei casi, la risoluzione per giusta causa può persino comportare l'incameramento del reddito della persona fisica. Sebbene non sia escluso che un utente commerciale possa intentare una causa contro il fornitore della piattaforma, questa avverrebbe in genere nella giurisdizione del fornitore della piattaforma e non è chiaro quali pretese l'utente commerciale potrebbe avanzare.

#### 4. *Il nuovo regolamento promuove l'equità e la trasparenza?*

Riguardo alle piattaforme online, è necessario ricordare che il 12 luglio 2020 è entrato in vigore il nuovo regolamento UE n. 2019/1150.<sup>3</sup> Tale regolamento introduce nuove obbligazioni significative per i fornitori di piattaforme online e rafforza la posizione dei loro utenti e fornitori. Si è sostenuto che le piattaforme online siano in grado di dettare unilateralmente le regole del gioco (termini e condizioni che regolano il rapporto con gli imprenditori) e che alcune delle loro pratiche possano danneggiare il mercato e i singoli imprenditori. Inoltre, come reso evidente dall'attività della Commissione europea<sup>4</sup> e dai casi esaminati dalle autorità per la concorrenza europee (ad es., in Germania o in Italia),<sup>5</sup> molti fornitori hanno già subito una modifica improvvisa e unilaterale delle condizioni commerciali delle piattaforme online, nonché alcuni dei problemi già citati, come il declassamento ingiustificato della loro valutazione, il blocco dell'account o la risoluzione del contratto. Allo stesso tempo, l'opportunità di ottenere protezione per via giudiziale o extragiudiziale spesso non viene sfruttata dagli utenti commerciali, sia per il timore di lunghi procedimenti, spesso tenuti in una giurisdizione sconosciuta, sia per le possibili ritorsioni da parte delle piattaforme online (blocco immediato dell'account o declassamento dell'utente).<sup>6</sup>

Nell'ambito della strategia per il mercato unico digitale, la Commissione ha concluso che il rapporto tra utenti commerciali e fornitori di piattaforme online, e in particolare gli obblighi contrattuali vessatori, devono essere regolamentati a livello dell'UE.<sup>7</sup> A due anni dall'adozione della strategia è stato emanato il relativo regolamento, il quale disciplina specificamente solo questi rapporti cosiddetti P2B (*platform-to-business*).

L'obiettivo del regolamento è quello di garantire un ambiente più equo e tra-

---

<sup>3</sup> Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online [2018] GU C440.

<sup>4</sup> Commissione, "Commission Staff Working Document Impact Assessment: Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services" (Staff Working Document) SWD(2018) 138 final.

<sup>5</sup> Ad es., alcuni imprenditori che vendono i loro prodotti sulla piattaforma online Amazon Marketplace hanno presentato una serie di reclami presso l'Ufficio federale antitrust tedesco (Bundeskartellamt), sostenendo che Amazon favorisce i propri prodotti rispetto ai loro. Si veda Bundeskartellamt, "The Bundeskartellamt obtains far-reaching improvements in the terms of business for sellers on Amazon's online marketplaces" (Bundeskartellamt, 17 luglio 2019), [www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2019/17\\_07\\_2019\\_Amazon.html](http://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2019/17_07_2019_Amazon.html).

<sup>6</sup> Regolamento (UE) 2019/1150, considerando 5.

<sup>7</sup> Commissione, "Mercato unico digitale: la Commissione chiede l'adozione tempestiva delle principali proposte e delinea le sfide future" (Commissione europea, 10 maggio 2017), [ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP\\_17\\_1232](http://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_17_1232).

sparente sulle piattaforme online, mentre la trasparenza mira anche a garantire un cambio di ruolo delle piattaforme online stesse, le quali devono “fungere da porta d’accesso al mercato a valle e non da guardiano di tale porta”, come indicato dal Parlamento europeo.<sup>8</sup>

Il regolamento riguarda l’attività dei servizi di intermediazione e dei motori di ricerca online.<sup>9</sup> I servizi di intermediazione online vengono definiti come (i) servizi della società dell’informazione ai sensi dell’articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva (UE) 2015/1535; (ii) che consentono agli utenti commerciali di offrire beni o servizi ai consumatori, con l’obiettivo di facilitare l’avvio di transazioni dirette tra tali utenti commerciali e i consumatori, a prescindere da dove sono concluse dette transazioni; e (iii) sono forniti agli utenti commerciali in base a rapporti contrattuali tra il fornitore di tali servizi e gli utenti commerciali che offrono beni e servizi ai consumatori.<sup>10</sup>

Il regolamento contiene diversi requisiti relativi ai termini e alle condizioni delle piattaforme. Insieme ad altri elementi non rilevanti per questa analisi, i fornitori di servizi di intermediazione online devono garantire che i loro termini e le loro condizioni “enuncino le ragioni che giustificano le decisioni di sospendere, cessare o limitare in altro modo, in tutto o in parte, la fornitura dei servizi di intermediazione online agli utenti commerciali”.<sup>11</sup> A tal fine, il regolamento stabilisce i requisiti relativi ai termini, alle modalità e al contenuto del preavviso della decisione di sospensione o scioglimento del contratto.<sup>12</sup> Nella maggior parte dei casi, le motivazioni della decisione devono essere fornite su un supporto durevole. Se i servizi delle piattaforme online vengono solamente limitati o temporaneamente sospesi per l’utente commerciale, è sufficiente che l’utente sia informato di tale motivazione al più tardi quando tale limitazione o sospensione diventa effettiva. In caso di cessazione della fornitura dei servizi, invece, la relativa motivazione deve essere fornita con almeno 30 giorni di an-

---

<sup>8</sup> Parlamento europeo, Relazione sulle piattaforme online e il mercato unico digitale (31 maggio 2017) P8\_TA(2017)0272.

<sup>9</sup> Questi includono motori online come Google Search. L’articolo 2, numero 5, del regolamento (UE) 2019/1150 li definisce come un “servizio digitale che consente all’utente di formulare domande al fine di effettuare ricerche, in linea di principio, su tutti i siti web, o su tutti i siti web in una lingua particolare, sulla base di un’interrogazione su qualsiasi tema sotto forma di parola chiave, richiesta vocale, frase o di altro input, e che restituisce i risultati in qualsiasi formato in cui possono essere trovate le informazioni relative al contenuto richiesto”. Le probabilità che un motore di ricerca coinvolga degli utenti commerciali e che possa potenzialmente sciogliere il loro contratto sono molto basse; pertanto, questo concetto non sarà ulteriormente approfondito.

<sup>10</sup> Articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva (UE) 2015/1535 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 settembre 2015 che prevede una procedura d’informazione nel settore delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell’informazione [2015] GU L 241.

<sup>11</sup> Articolo 3, paragrafo 1, lettera c), del regolamento (UE) 2019/1150.

<sup>12</sup> Articolo 4 del regolamento (UE) 2019/1150.

tipico.<sup>13</sup> Riguardo al contenuto, è necessario indicare nella motivazione gli atti specifici dell'utente commerciale che hanno portato alla cessazione, i quali devono essere connessi a uno dei motivi di cessazione precedentemente definiti nei termini e condizioni. Pertanto, un mero riferimento a una disposizione dei termini e delle condizioni che consente la cessazione a causa di una violazione dei termini, senza ulteriori specificazioni, non sarà sufficiente.

Il regolamento contempla anche il fatto che la sospensione o la cessazione possano essere ingiustificate. Per tale motivo, obbliga i fornitori delle piattaforme online a prevedere un sistema interno di gestione dei reclami degli utenti commerciali, in cui a questi ultimi viene data l'opportunità di commentare il provvedimento.<sup>14</sup> Inoltre, le piattaforme devono nominare due mediatori nel caso in cui una controversia con l'utente commerciale venga risolta tramite mediazione.<sup>15</sup> Tuttavia, questi obblighi più onerosi si applicherebbero solo ai grandi fornitori di piattaforme online (con più di 50 dipendenti o con un fatturato annuo superiore a 10 milioni di euro).

Una novità che va di pari passo con l'ambiente Internet in cui sorgono le controversie è la possibilità per il mediatore di comunicare con le parti da remoto. Il regolamento prevede la mediazione online come strumento per ridurre i costi complessivi a essa associati (inclusa "una parte ragionevole dei costi totali della mediazione" che è sempre a carico del fornitore della piattaforma). Il suddetto sistema interno deve introdurre una gestione facile, gratuita e trasparente dei reclami degli utenti commerciali. I reclami possono essere rivolti al fornitore della piattaforma online per inadempienza degli obblighi di cui al regolamento, per problemi tecnologici connessi alla fornitura dei servizi o in risposta a misure adottate dal fornitore della piattaforma online che abbiano conseguenze per il reclamante (ad es., sospensione o scioglimento del contratto).

Inoltre, i fornitori di piattaforme devono pubblicare regolarmente dati statistici sul funzionamento e l'efficacia di questo sistema (come il numero di reclami, i risultati, il tempo medio richiesto per l'esame di un caso). Nella pratica, queste statistiche possono aiutare gli utenti commerciali a confrontare le piattaforme e scegliere quella più adatta per cui lavorare (usando come criteri il numero di reclami o il numero di reclami risolti positivamente).

Infine, nei procedimenti legali contro le piattaforme online, possono intraprendere azioni contro le piattaforme anche le organizzazioni che rappresentano gli utenti commerciali.<sup>16</sup> Queste organizzazioni possono infatti intentare causa contro una piattaforma online per la mancata conformità al regolamento, al fine di porre

---

<sup>13</sup> Alcune eccezioni a questa regola sono previste dall'articolo 4, paragrafo 4 del regolamento (UE) 2019/1150.

<sup>14</sup> Articolo 11 del regolamento (UE) 2019/1150.

<sup>15</sup> Articolo 12 del regolamento (UE) 2019/1150.

<sup>16</sup> Articolo 14 del regolamento (UE) 2019/1150.

fine alla violazione. La finalità di questa speciale legittimazione ad agire consiste nel proteggere gli utenti commerciali da ritorsioni da parte dei fornitori di piattaforme online, dal momento che il procedimento viene condotto sulla base di una causa intentata da questa organizzazione e non per conto di uno specifico utente commerciale.

## 5. Applicabilità del regolamento

La valutazione d'impatto indica che il regolamento si applica in particolare ai *marketplace* di *e-commerce* (ad es., eBay o Amazon Marketplace), alle piattaforme di acquisto di applicazioni online (ad es., Google Play, Apple App Store) e ai comparatori di prezzo (ad es., Skyscanner, Google Shopping). Il regolamento trova inoltre applicazione nei confronti delle piattaforme online che facilitano la conclusione di un contratto tra un utente commerciale e un consumatore, anche se il contratto stesso non può più essere concluso all'interno della piattaforma online. Un esempio è costituito da Facebook (*marketplace* o pagine singole) o da varie piattaforme online contenenti offerte di appartamenti in locazione o in vendita, dove gli imprenditori pubblicano le loro offerte.

Tuttavia, in alcuni casi, può essere difficile stabilire se alcuni fornitori rientrano nel campo di applicazione del regolamento. Uber e Airbnb possono fungere da esempio al riguardo. La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) ha recentemente emesso una sentenza nella causa *Elite Taxi v Uber*,<sup>17</sup> in cui è stata affrontata la questione se Uber operi nel settore dei trasporti, dei servizi di intermediazione online o dei servizi della società dell'informazione. Analogamente, in un recente caso concernente Airbnb,<sup>18</sup> la CGUE ha affrontato la questione se Airbnb fornisca un servizio ai sensi dell'articolo 56 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e della direttiva 2006/123,<sup>19</sup> oppure servizi della società dell'informazione ai sensi della direttiva 2000/31.<sup>20</sup> Una valutazione in quest'ultimo senso comporterebbe per gli Stati membri un ventaglio circoscritto di opzioni per limitare tali servizi nel diritto nazionale, dal momento che le norme stabilite nella

---

<sup>17</sup> Causa C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* [2017] ECLI:EU:C:2017:981.

<sup>18</sup> Causa C-390/18 *Airbnb Ireland and others* [2019] ECLI:EU:C:2019:1112.

<sup>19</sup> Direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2006 relativa ai servizi nel mercato interno [2006] GU L 376.

<sup>20</sup> Articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'8 giugno 2000 relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno («Direttiva sul commercio elettronico») [2000] GU L 178.

direttiva 2000/31 prevalgono.<sup>21</sup> Ai sensi di tale direttiva, è possibile imporre limitazioni solo per motivi prestabiliti che superino il test di proporzionalità e, salvo alcune eccezioni, queste devono essere preventivamente comunicate alla Commissione.<sup>22</sup>

Dopo avere valutato in modo esaustivo le attività di entrambe le imprese, la CGUE ha riscontrato differenze significative tra le stesse. In particolare, è stata esaminata la questione se, nei casi indicati, le attività commerciali presentino la forma prevalente di servizi della società dell'informazione o dei relativi servizi settoriali (alloggio, trasporto).<sup>23</sup> Quest'ultimo (servizi di trasporto) sarebbe il caso di Uber: secondo la CGUE, Uber fornisce un servizio di intermediazione organizzando il contatto tra un autista non professionista che utilizza il proprio veicolo e la persona che deve spostarsi, ma ha anche un'influenza significativa sul servizio di trasporto stesso. L'impresa non solo stabilisce il prezzo massimo per il trasporto, ma controlla anche il comportamento dei conducenti e la qualità dei loro veicoli. Di conseguenza, la parte preponderante dei servizi Uber rientrerebbe nel settore dei trasporti piuttosto che in quello della società dell'informazione. Al contrario, i servizi di Airbnb sono stati ritenuti conformi alla definizione di servizi della società dell'informazione.

Questo rivela una significativa lacuna nell'ambito di applicazione del regolamento, in quanto non vi rientrerebbero alcuni importanti operatori del settore della *gig economy*. Secondo la sentenza della CGUE, l'attività di Uber non risponde alle caratteristiche di un servizio della società dell'informazione. Pertanto, ai suoi utenti commerciali non può essere estesa la protezione offerta dal regolamento. Va notato che in questo caso la CGUE non ha valutato la fornitura di servizi da parte di imprenditori ("utenti commerciali" nella terminologia del regolamento), ma si è concentrata sugli autisti non professionisti. Sapendo che l'applicazione offre livelli di supporto e controllo equiparabili sia per gli autisti professionisti che per i non professionisti e che influenza sensibilmente la loro attività nei medesimi aspetti (qualità, tariffe, ecc.), è difficile sostenere che la CGUE si sarebbe pronunciata diversamente se avesse esaminato il rapporto tra Uber e i suoi utenti commerciali. Pieter van Cleynenbreugel è giunto alle medesime conclusioni.<sup>24</sup> Egli ritiene inoltre che il servizio di intermediazione di Uber sia un prerequisito

---

<sup>21</sup> L'articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31/CE fa riferimento a una definizione contenuta nell'articolo 1, punto 2, della previgente direttiva 98/48, ora non più in vigore. Come già detto sopra, questa definizione corrisponde a quella contenuta nella direttiva 2015/1535 attualmente in vigore.

<sup>22</sup> Articolo 3, paragrafo 4, lettera b), della direttiva 2000/31/CE.

<sup>23</sup> La direttiva 2006/123/CE relativa ai servizi nel mercato interno non si applica ai servizi di trasporto (articolo 2, paragrafo 2, lettera d), della direttiva.

<sup>24</sup> Pieter van Cleynenbreugel, "Will Deliveroo and Uber be captured by the proposed EU platform Regulation? You'd better watch out ..." (*European Law Blog*, 12 marzo 2019), [europeanlawblog.eu/2019/03/12/will-deliveroo-and-uber-be-captured-by-the-proposed-eu-platform-regulation-you-d-better-watch-out/](http://europeanlawblog.eu/2019/03/12/will-deliveroo-and-uber-be-captured-by-the-proposed-eu-platform-regulation-you-d-better-watch-out/).

necessario affinché il trasporto stesso possa avvenire e fa riferimento a una precedente sentenza della CGUE nella causa *Itevelesa*,<sup>25</sup> in cui la Corte ha incluso tra i servizi di trasporto anche i servizi che sono intrinsecamente connessi ma che non costituiscono una prestazione diretta di trasporto. In *Itevelesa*, le ispezioni tecniche dei veicoli sono state escluse dall'ambito di applicazione della direttiva 2006/123 sulla base della tesi che si tratti di un servizio di trasporto escluso dall'ambito di applicazione della direttiva. Analogamente, secondo Cleynenbreugel, tenendo conto dell'ampia interpretazione del concetto di servizi di trasporto data dalla CGUE, l'intermediazione di Uber fornita agli autisti professionisti si qualifica come servizio di trasporto e non come servizio di società dell'informazione.

Alla luce di quanto sopra, sembra che Uber si sottragga all'applicazione del regolamento. Una conclusione diversa potrebbe forse essere giustificata solo se, al fine di valutare l'applicabilità del regolamento, distinguessimo il servizio di intermediazione online dagli altri servizi forniti da Uber e sostenessimo che, nella misura in cui Uber fornisce questi servizi, il Regolamento trova applicazione. Tale distinzione potrebbe essere spiegata dal fatto che il regolamento ha uno scopo diverso da quello di altre direttive riguardanti i servizi di trasporto. Tuttavia, sentenze pregresse della CGUE indicano con relativa chiarezza che i servizi di intermediazione online sono considerati parte integrante dei suoi servizi. Solo il tempo ci dirà se c'è spazio per tali interpretazioni. Sicuramente è necessaria un'interpretazione giudiziale.

## *6. Conclusione: la contrattazione collettiva è la risposta?*

Questa analisi ha dimostrato che i lavoratori di molte piattaforme online possono trovarsi in una posizione di vulnerabilità che li espone, tra le altre cose, a processi di scioglimento del contratto imprevedibili e privi di sufficienti garanzie.

Il regolamento sembra fornire una possibile risposta a queste preoccupazioni, ma potrebbe non essere fruibile dalla maggior parte dei soggetti in questione.

Per quanto non garantisca un livello di tutela paragonabile agli standard europei stabiliti dagli ordinamenti nazionali per i lavoratori dipendenti, il regolamento tratta la maggior parte degli aspetti cruciali, compreso l'obbligo di motivare la sospensione o lo scioglimento del contratto, di inviare un preavviso all'utente commerciale e di fornire la possibilità di rilasciare eventuali dichiarazioni prima che venga presa una decisione.

Non è chiaro se il regolamento abbia portato cambiamenti significativi nel settore del lavoro tramite piattaforme. Uber potrebbe essere solo un esempio di ope-

---

<sup>25</sup> Causa C-168/14 *Grupo Itevelesa SL and others v OCA Inspección Técnica de Vehículos SA and Generalidad de Cataluña* [2015] ECLI:EU:C:2015:685.

ratore di una piattaforma in grado di trovare motivazioni sufficienti per sfuggire alla sua applicazione. Ovviamente, ciò potrebbe creare situazioni bizzarre in cui le piattaforme che hanno sempre sostenuto di fornire servizi di intermediazione online piuttosto che altri tipi di servizi si troverebbero a dover ribaltare completamente la loro tesi. In ogni caso, è trascorso un anno e mezzo dall'entrata in vigore del regolamento e non si rilevano grandi cambiamenti sul mercato.

Poiché la maggior parte degli Stati membri non sembra prevedere nel prossimo futuro alcuna disciplina della questione nella legislazione nazionale, sembra che le azioni intraprese dagli utenti commerciali stessi rappresentino l'unica opzione per migliorare la situazione. Abbiamo già assistito a diversi casi individuali sostenuti con successo dinanzi ai tribunali, inclusa una sentenza che riclassificherebbe un utente commerciale in lavoratore o gli garantirebbe alcune misure di protezione solitamente previste dal diritto del lavoro.

Il numero di casi è tuttavia relativamente basso ed è discutibile fino a che punto una sconfitta in un singolo caso possa convincere il fornitore della piattaforma a cambiare la propria politica. Di conseguenza, anche in questo settore, l'azione collettiva sembra essere lo strumento più potente.

L'idea che utenti commerciali che non sono dipendenti possano sindacalizzarsi e rivendicare i diritti tipici dei rapporti di lavoro può sembrare in qualche modo insolita. D'altra parte, si può affermare che è nella natura delle azioni industriali emergere dall'oscurità e rivendicare diritti che la legge non ha ancora riconosciuto. In molti paesi europei, lo status dei sindacati e i loro diritti di rappresentanza dei lavoratori sono stati riconosciuti solo dopo che i lavoratori hanno lottato a lungo e duramente per ottenerli. Da questo punto di vista, parrebbe uno sviluppo logico che le persone fisiche che hanno il ruolo di utenti commerciali adottino un approccio simile nell'esprimere le proprie pretese.

Dal punto di vista strategico, sarebbe logico che un movimento di questo tipo si concentrasse innanzitutto sulla definizione della propria posizione. Se venisse espressamente riconosciuto che i lavoratori delle piattaforme godono di una sorta di status simile a quello dei lavoratori subordinati, ciò creerebbe una base solida per avanzare ulteriori rivendicazioni volte a rafforzare la propria posizione. Il cambiamento potrebbe tuttavia avvenire in modo meno strutturato. Per quanto la maggioranza dei lavoratori delle piattaforme non sembri essere eccessivamente coinvolta emotivamente dalla questione della classificazione giuridica del proprio rapporto contrattuale con le piattaforme, casi eclatanti di scioglimento del contratto potrebbero spingere i lavoratori delle piattaforme a iniziare a pretendere un accordo che offra qualche garanzia in questo senso.

Come illustrato in altri capitoli di questo libro, in diversi paesi europei si sono già costituiti gruppi di lavoratori della *gig economy* per esercitare i propri diritti e avanzare le proprie rivendicazioni in modo coordinato, compresi alcuni casi in cui i lavoratori di una certa piattaforma hanno iniziato a scioperare contro certe attività della piattaforma stessa. Molti paesi dispongono di leggi che consentono



espressamente alle persone che non godono dello status di lavoratore subordinato di partecipare ad azioni collettive.

Sebbene ciò possa suscitare un certo ottimismo, è chiaro che in molti paesi europei le leggi locali non forniscono un quadro sufficiente per un'azione di questo tipo e non esistono movimenti nel mercato del lavoro locale in grado di rendere probabile che i lavoratori delle piattaforme seguano questa direzione. Ciò potrebbe essere dovuto non solo al numero relativamente basso di lavoratori delle piattaforme nel paese, ma a un contesto storico e politico diverso, in cui il ruolo dei sindacati è meno rilevante. Tuttavia, gli sviluppi, almeno in alcuni paesi, sembrano essere promettenti. Nel corso della storia, sono state spesso le azioni collettive ad aver contribuito maggiormente allo sviluppo dei diritti dei lavoratori ed è probabile che questa possa essere la soluzione più appropriata anche nel prossimo futuro.



## Capitolo Undicesimo

# LA DIMENSIONE SOGGETTIVA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA *GIG ECONOMY*: LA PROSPETTIVA SPAGNOLA

*Daniel Pérez del Prado*

### 1. *Introduzione: la gig economy e il lavoro tramite piattaforme in Spagna*

Nella maggior parte dei paesi in cui esiste, il lavoro tramite piattaforme digitali è un fenomeno piuttosto nuovo, emerso alla fine degli anni 2000 o all'inizio degli anni '10. Secondo Eurofound, il *crowd employment* è in aumento in 11 Stati membri, in un ventaglio di paesi e località geografiche grandi e piccole. È interessante notare che tra i paesi del nord Europa, spesso associati a un alto livello di adozione delle nuove tecnologie, solo la Danimarca mostra indicatori tali da essere inclusa nel gruppo di paesi in cui tale forma di lavoro sta emergendo. Tra gli Stati membri dell'Europa orientale si trovano piattaforme di lavoro in Repubblica Ceca, Lettonia e Lituania. I paesi del Sud sono rappresentati da Grecia, Italia, Portogallo e Spagna, dove il recente aumento si spiega con la crisi finanziaria e la pandemia, che hanno portato alla mancanza di liquidità e alla necessità di trovare modi alternativi (e a basso costo) per vendere i propri servizi. L'ultimo gruppo è costituito da Belgio, Germania e Regno Unito, ora fuori dall'Unione Europea.<sup>1</sup>

Nonostante le due ultime crisi (e, in alcuni casi, alimentato da queste), il settore è in forte crescita e dal 2018 ha raddoppiato il proprio contributo al VAL.<sup>2</sup> In Spagna le piattaforme non stanno solo vivendo un rapido e significativo sviluppo, ma stanno anche portando a un rilevante incremento in termini di occupazione. Il

---

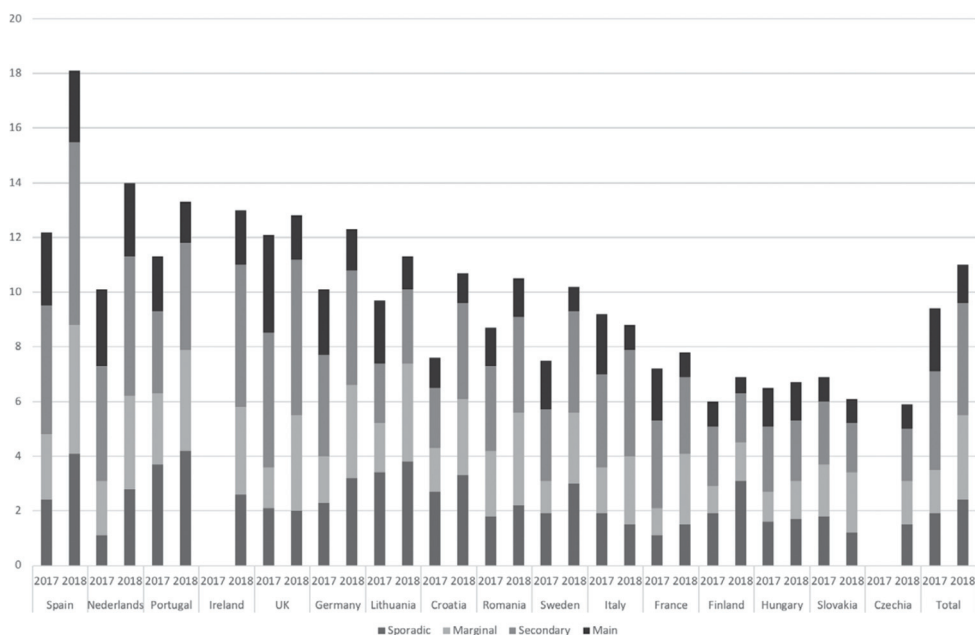
<sup>1</sup> Eurofound, *New Forms of Employment* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2015).

<sup>2</sup> Adigital e Afi, "La Contribución Económica de Las Plataformas Delivery En España" (2019), [www.adigital.org/media/publicacion\\_contribucion-economica-plataformas-delivery-espana.pdf](http://www.adigital.org/media/publicacion_contribucion-economica-plataformas-delivery-espana.pdf).

modo migliore per valutare l'impatto sul mercato del lavoro consiste nel concentrarsi sui posti di lavoro interessati.

La figura 1 mostra la percentuale della popolazione in età lavorativa che corrisponde a ciascuna delle quattro categorie di lavoratori delle piattaforme nei paesi che hanno partecipato alle indagini COLLEEM I e II.<sup>3</sup> Queste categorie si riferiscono al tempo trascorso a lavorare per le piattaforme e, di conseguenza, mostrano il tipo di reddito che rappresentano.

Figura 1. *Entità e rilevanza del lavoro tramite piattaforma; le stime mettono in connessione le informazioni sul reddito e sulle ore lavorate*



Fonte: Maria Cesira Urzi Brancati, Annarosa Pesole e Enrique Fernandez-Macias, *New Evidence on Platform Workers in Europe* (EUR 29958 EN, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2020, doi:10.2760/459278 (online), JRC118570).

Si può notare come la Spagna, insieme a Paesi Bassi, Portogallo, Irlanda e Regno Unito, rientri nel gruppo di paesi con il primato della quota di forza lavoro che fornisce servizi alle piattaforme. Nel 2018, in particolare, la Spagna è balzata

<sup>3</sup> Maria Cesira Urzi Brancati, Annarosa Pesole e Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2020).

al 18%, più di quattro punti percentuali rispetto al secondo paese, i Paesi Bassi, e più di cinque punti sopra la media. Inoltre, il paese è il primo in termini di occupazione secondaria (6,7% rispetto alla media del 4,1%) e il secondo, dopo i Paesi Bassi, se si tiene conto dei lavoratori per i quali il lavoro tramite piattaforma rappresenta l'attività principale (2,6% rispetto alla quota olandese del 2,7% e alla media dell'1,4%).

Ne consegue che, in Spagna, l'occupazione tramite piattaforma non è rilevante solo in termini di proporzione della popolazione attiva che vi è coinvolta, ma anche in considerazione della sua importanza economica, essendo la prima o la seconda fonte di reddito per più della metà dei lavoratori delle piattaforme. Questo dato è in linea con gli studi che stabiliscono che i lavoratori delle piattaforme guadagnerebbero, in media, 1,4 volte il salario minimo spagnolo.<sup>4</sup>

Pertanto, la regolamentazione del lavoro tramite piattaforme è importante non solo dal punto di vista economico, ma anche da quello sociale. Tuttavia, le opzioni di regolamentazione variano a seconda della classificazione giuridica di tale forma di lavoro. Ovviamente, la legge avrà un ruolo determinante, ma richiede un passo preliminare che consiste nel prendere una decisione su quale sia il quadro giuridico più idoneo a disciplinare tale fenomeno o, più precisamente, nel rispondere alla domanda su quale sia lo status occupazionale dei lavoratori coinvolti. Al di là dei limiti della legge, la contrattazione collettiva può disciplinare liberamente il lavoro tramite piattaforma quando questo viene classificato come un rapporto di lavoro tradizionale. Oltre a ciò, anche entro i limiti del lavoro autonomo ci sarebbe spazio per l'autoregolamentazione, dal momento che l'ordinamento spagnolo ammette alcune forme di contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. In altre parole, se e come la contrattazione collettiva possa intervenire dipende da chi contraatta per chi.

Questo capitolo è incentrato sulla dimensione soggettiva della regolamentazione del lavoro tramite piattaforme in Spagna, in quanto elemento chiave per la sua disciplina da parte della contrattazione collettiva. Le sezioni seguenti mirano ad analizzare le diverse alternative disponibili in merito allo stato occupazionale applicabile e alle misure giudiziarie e legali adottate finora. Il quadro della dimensione soggettiva del fenomeno verrà poi completato guardando ai diversi attori coinvolti nell'attività di regolamentazione in reazione all'emergere del lavoro tramite piattaforme. Infine, l'analisi si concluderà con alcune riflessioni concernenti l'immediato futuro.

---

<sup>4</sup> Adigital e Afi, "Importancia Económica de Las Plataformas de Delivery y Perfil de Los Repartidores En España" (2020), [www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf?utm\\_medium=email&utm\\_campaign=200908GraciasPresentacionInformeDelivery&utm\\_content=200908GraciasPresentacionInformeDelivery+CID\\_85fca3d33ec8e9d1bc33e91d3d7a7885&utm\\_source=Email%20marketing%20software&utm\\_term=DESCARGAR%20INFORME](http://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf?utm_medium=email&utm_campaign=200908GraciasPresentacionInformeDelivery&utm_content=200908GraciasPresentacionInformeDelivery+CID_85fca3d33ec8e9d1bc33e91d3d7a7885&utm_source=Email%20marketing%20software&utm_term=DESCARGAR%20INFORME).

## 2. La portata soggettiva della contrattazione collettiva nella platform economy: chi contraatta per chi

### A. Il punto di partenza: tre categorie diverse

Tradizionalmente, la disciplina spagnola ha delimitato il rapporto di lavoro attraverso tre diverse nozioni che sono emerse progressivamente con l'evoluzione del mercato del lavoro. Pertanto, il quadro giuridico spagnolo in materia potrebbe essere descritto come un “triangolo ottuso”,<sup>5</sup> in quanto formato da tre elementi che non presentano la medesima rilevanza. Come nei triangoli ottusi uno degli angoli è più ampio degli altri, così dal punto di vista legale il rapporto di lavoro dipendente non è paragonabile alle altre forme di lavoro.

Pertanto, l'attenzione deve essere rivolta, in primo luogo e a rigor di logica, al rapporto di lavoro dipendente, rappresentato dal concetto di lavoratore subordinato. Diversamente da altri sistemi giuridici (ad es., quelli anglosassoni), si tratta di un concetto unitario che definisce il lavoratore subordinato come una persona che “presta volontariamente i propri servizi in cambio di un compenso per conto di un'altra parte, nell'ambito dell'organizzazione e della gestione di un'altra persona, fisica o giuridica, chiamata datore di lavoro o imprenditore” (articolo 1 dello Statuto dei lavoratori – *Estatuto de los Trabajadores*).

Pertanto, ai sensi del diritto del lavoro spagnolo, il lavoratore subordinato, e di conseguenza il rapporto di lavoro dipendente, viene definito dalla convergenza di una serie di elementi. La classificazione tradizionale distingue le seguenti caratteristiche: i) volontà, in quanto il diritto del lavoro copre e protegge le attività che vengono svolte liberamente dal lavoratore, rifiutando e perseguendo le diverse forme di lavoro forzato; ii) alterità, vale a dire che il lavoratore subordinato lavora per un altro soggetto, il datore di lavoro; iii) controllo, elemento incluso in quanto il lavoro deve essere svolto secondo le istruzioni del datore di lavoro; infine, iv) remunerazione, ossia la prestazione di un'attività lavorativa in cambio di una retribuzione.<sup>6</sup> Altri autori sintetizzano questa definizione in soli tre elementi o “coordinate”: i) coordinata oggettiva, riferita allo svolgimento di un'attività lavorativa; ii) coordinata spaziale, nel quadro del rapporto di lavoro dipendente; e iii) coordinata temporale, in quanto si svolge in un determinato periodo di tempo.<sup>7</sup>

A prescindere dall'approccio, la normativa spagnola definisce il rapporto di lavoro in modo abbastanza simile ad altri sistemi giuridici vicini. In effetti, questa

---

<sup>5</sup> Daniel Pérez del Prado, “Spain: Towards a New Architecture for Labour Law Institutions” in Mark de Vos (a cura di), *The Cambridge Handbook of Technological Disruption in Employment and Labour Law* (Cambridge University Press 2021).

<sup>6</sup> Manuel Alonso Olea e Maria Emilia Casas Baamonde, *Derecho del trabajo* (Civitas 2005).

<sup>7</sup> Jesús R. Mercader Uguina, *Lecciones de Derecho Del Trabajo* (Tirant lo Blanch 2008).

definizione si avvicina molto a quella prevista dalla Raccomandazione 198 dell'OIL, compresa la maggioranza degli indicatori citati nel paragrafo 13, nonostante siano organizzati in modo diverso:

(a) il fatto che il lavoro sia svolto secondo le direttive e sotto il controllo di un'altra persona; comporti l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa; sia svolto esclusivamente o principalmente a beneficio di un'altra persona; debba essere eseguito personalmente dal lavoratore; si svolga secondo un orario prestabilito o in un luogo specificato o concordato dalla persona che richiede il lavoro; abbia una durata determinata e sia di tipo continuativo; richieda la disponibilità del lavoratore; comporti la fornitura di strumenti, materiali o macchinari da parte della persona che richiede il lavoro. (b) la periodicità della retribuzione del lavoratore; il fatto che tale retribuzione costituisca la sua unica o principale fonte di reddito; il pagamento in natura sotto forma di vitto, alloggio, trasporto o simili; il riconoscimento di diritti come il riposo settimanale e le ferie annuali; il rimborso dei viaggi di lavoro effettuati dal lavoratore per conto della persona che richiede il lavoro; o l'assenza di rischi finanziari per il lavoratore.

I tribunali spagnoli utilizzano spesso questi elementi o indicatori quando applicano il test multiplo come strumento metodologico per determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente. Nella pratica, tuttavia, non si tratta di un compito facile. Come riconosciuto dal Tribunale supremo

nella risoluzione delle controversie, si fa frequente affidamento, per l'identificazione di queste caratteristiche del contratto di lavoro, su una serie di indicatori o fatti indicativi dell'uno e degli altri. Tali indicatori sono talvolta comuni alla generalità delle attività o dei lavori e, altre volte, specifici di determinate attività lavorative o professionali.<sup>8</sup>

Le carenze nella definizione non vengono rilevate solo dai tribunali, ma sono riconosciute dalla legge quando si stabilisce il cosiddetto rapporto di lavoro speciale. Tale tipo di attività ha una propria disciplina, al fine di rispondere ad alcune peculiarità che lo caratterizzano. A eccezione di questo, il resto della disciplina deriva dallo Statuto dei lavoratori. In altre parole, i rapporti di lavoro speciali sono regolati in via principale da una propria disciplina speciale e, in via ausiliaria e complementare, dalla disciplina generale. In questa categoria rientrano i dirigenti, i lavoratori domestici, i detenuti degli istituti penitenziari, gli sportivi professionisti, gli artisti, gli agenti di commercio, i lavoratori con disabilità, i medici in formazione e gli avvocati che lavorano negli studi legali.

Il secondo concetto ad emergere è stato quello di "lavoro autonomo". Si tratta dell'altra faccia della medaglia che mostra chiaramente l'influenza della nozione di lavoratore subordinato. Ai sensi dello Statuto del lavoro autonomo – persino

---

<sup>8</sup> Sentenza del Tribunale supremo del 24 gennaio 2018, ECLI:ES:TS:2018:588.

nel nome della legge si avverte il peso della disciplina tradizionale, pur avendo il merito di essere un'innovazione in Europa<sup>9</sup> – il lavoratore autonomo viene definito come

una persona fisica che esercita regolarmente, personalmente, direttamente, per conto proprio e al di fuori dell'ambito della gestione e dell'organizzazione di un'altra persona, un'attività economica o professionale a scopo di lucro, indipendentemente dal fatto che impieghi lavoratori alle dipendenze di un'altra persona.<sup>10</sup>

Se nel caso del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore lavora per un altro soggetto, in questo caso il lavoratore autonomo esercita la propria attività professionale “per conto proprio”. Mentre nel primo caso il lavoro viene prestato sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro, nel secondo viene svolto “al di fuori dell'ambito della gestione e dell'organizzazione di un'altra persona”. Infine, il lavoratore subordinato lavora in cambio di un salario, mentre il lavoratore autonomo esercita un'attività economica o professionale “a scopo di lucro”. Le uniche caratteristiche originali della definizione sono: i) il requisito secondo cui l'attività deve essere esercitata “regolarmente, personalmente e direttamente”, ma questo aspetto non delimita particolarmente il concetto, dal momento che anche il rapporto di lavoro dipendente viene espresso nelle medesime circostanze; ii) da una persona fisica, escludendo così la possibilità di applicare l'istituto alle persone giuridiche; e iii) indipendentemente dal fatto che il lavoratore autonomo assuma uno o più lavoratori, ammettendo così la possibilità di essere un datore di lavoro.

È dunque possibile affermare che la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è chiaramente dominata dal primo. In effetti, il dibattito si concentra spesso sull'esistenza del rapporto di lavoro subordinato perché, in caso contrario, il rapporto giuridico sarebbe disciplinato da un contratto di diritto civile o commerciale e andrebbe ammessa l'esistenza di un'attività autonoma.<sup>11</sup> Pertanto, da un punto di vista pratico, la definizione non aggiunge molto in un dibattito dominato dalla definizione classica di rapporto di lavoro subordinato.

Eppure, lo Statuto del lavoro autonomo non si è limitato a dare una definizione di lavoro autonomo per delimitarlo. Al fine di coprire anche le “aree grigie”, la legge ha introdotto un'altra definizione, che rappresenta la terza nozione del triangolo qui descritto. Si tratta dell'istituto del lavoro autonomo economicamente dipendente, TRADE (dall'acronimo spagnolo di *Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*). I TRADE vengono intesi come coloro che esercitano abi-

---

<sup>9</sup> Frederic López i Mora, “Un Año y Medio de Estatuto Del Trabajo Autónomo y Su Infradesarrollo: Y En Eso Llegó Una Gran Crisis Económica” (2008) 98 *REVESCO: Revista de estudios cooperativos* 89.

<sup>10</sup> Articolo 1 dello Statuto del lavoro autonomo (*Estatuto del Trabajador Autónomo*).

<sup>11</sup> Francisco Javier Gómez Abelleira, *Handbook on Spanish employment law* (Tecnos 2012).



tualmente, personalmente e direttamente un'attività economica o professionale a scopo di lucro e per un solo cliente, dal quale ricevono almeno il 75% del loro reddito. Tra le misure che li riguardano, tali lavoratori autonomi hanno il diritto di godere di 18 giorni di ferie all'anno, il diritto di aderire a sindacati o associazioni di datori di lavoro o di creare associazioni professionali specifiche, e il diritto a una sorta di contrattazione collettiva, il cui risultato, i cosiddetti "accordi di interesse professionale", può andare a beneficio degli associati delle organizzazioni firmatarie.

L'emergere di questo istituto ha suscitato grande interesse alla luce del suo potenziale impatto sulle relazioni industriali tradizionali e delle conseguenze sulla determinazione delle politiche sociali.<sup>12</sup> Tuttavia, sembra che la sua introduzione non abbia trasformato particolarmente il panorama del mercato del lavoro spagnolo. Nonostante il fatto che, tra i paesi europei, la Spagna si trovi in una posizione intermedia per quanto riguarda il lavoro autonomo (secondo Eurostat, il tasso di lavoro autonomo si aggira intorno al 15% e rimane abbastanza stabile), con i TRADE solo l'1,5% dell'intera forza lavoro, il 10% dei lavoratori autonomi, sarebbe coperto da un "accordo di interesse professionale"<sup>13</sup> (*acuerdos de interés profesional*). Si può pertanto affermare che lo sviluppo dei TRADE non sia stato un successo, se non per i settori tradizionali in cui l'istituto si era già consolidato.<sup>14</sup>

In ogni caso, il risultato di questo sviluppo è una disciplina caratterizzata dalla convergenza delle tre categorie menzionate, con fonti e garanzie molto diverse per quanto riguarda le condizioni di lavoro e la protezione sociale (si veda la Tabella 1). Questo crescente sforzo normativo non raggiunge, tuttavia, l'obiettivo di risolvere i problemi della classificazione lavorativa. Al contrario, in alcuni settori le nuove normative sono state utilizzate per evitare le classiche tutele del diritto del lavoro.<sup>15</sup> Inoltre, l'emergere di nuove tecnologie e modelli di impresa legati alla digitalizzazione dell'economia ha complicato ulteriormente la situazione.

---

<sup>12</sup> Colin C Williams e Frédéric Lapeyre, "Dependent Self-Employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU" (Ufficio Internazionale del Lavoro 2017); Colin C Williams e Ioana Alexandra Horodnic, "Evaluating the Prevalence and Distribution of Dependent Self-Employment: Some Lessons from the European Working Conditions Survey" (2018) 49 *Industrial Relations Journal* 109; Concepción Román, Emilio Congregado e José María Millán, "Dependent Self-Employment as a Way to Evade Employment Protection Legislation" (2011) 37 *Small Business Economics* 363; Werner Eichhorst et al., *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers Based on a Study Conducted for the European Parliament under Contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC8* (IZA 2013), [www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_54.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_54.pdf).

<sup>13</sup> Patricia Nieto Rojas, "Los acuerdos de interés profesional: Balance tras diez años del estatuto del trabajo autónomo" (2018) 3 *Revista de información laboral* 161.

<sup>14</sup> Jesús Cruz Villalón, "El trabajo autónomo económicamente dependiente en España" (2013) 98 *Documentación Laboral* 19, [idus.us.es/handle/11441/41506](http://idus.us.es/handle/11441/41506).

<sup>15</sup> Román, Congregado e Millán (n 12).

Tabella 1. *Tipi di rapporti lavorativi e copertura giuridica*

<b>Tipo di rapporto</b>	<b>Disciplina</b>	<b>Diritti</b>
Lavoratore subordinato	Statuto dei lavoratori + contratti collettivi	Tutti i diritti
Lavoratore autonomo	Statuto dei lavoratori autonomi	Alcuni diritti individuali + libertà di associazione
Lavoratore autonomo economicamente dipendente	Statuto dei lavoratori autonomi + accordi di interesse professionale	Alcuni diritti individuali + libertà di associazione + contrattazione collettiva speciale

Fonte: elaborazione propria.

## B. Il dibattito giudiziario e l'emergere della "Legge sui rider"

In questo quadro, il dibattito sul lavoro tramite piattaforma potrebbe essere riassunto, come in tante altre discussioni, secondo tre diverse prospettive.<sup>16</sup>

La prima è rappresentata dalla posizione delle piattaforme, sostenuta da alcuni economisti e giuristi, che richiede una regolamentazione specifica per il lavoro tramite piattaforma, il quale ricadrebbe dunque al di fuori della tipica ripartizione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, e che sostiene l'esistenza di un *tertium genus* che necessita di un proprio quadro normativo. In altre parole, da questo punto di vista, la soluzione si cristallizzerebbe nella creazione di una quarta nuova categoria da aggiungere alle tre precedentemente illustrate.<sup>17</sup> Questa alternativa si

<sup>16</sup> Diego Álvarez Alonso, "Plataformas Digitales y Relación de Trabajo" in J García Murcia (a cura di), *Nuevas tecnologías y protección de datos de carácter personal en las relaciones de trabajo* (Gobierno de Asturias, Universidad de Oviedo 2019).

<sup>17</sup> Ángel Augusto Aguirre Forero, Angie Katherine Zamora Guaba, María Alejandra González Pinto, "La prestación de servicios en plataformas digitales: nuevos indicios para una nueva realidad" in Adrián Todolí Signes e Macarena Hernández-Bejarano (a cura di), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (Aranzadi 2018); Alejandra Martínez Escribano, "¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa" (2018) 1 *Derecho de las relaciones laborales* 48; César Otero Gurruchaga, "El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad" (2018) 1 *Derecho de las relaciones laborales* 61; Francisco Pérez de los Cobos y Orihuel, "El trabajo en plataformas digitales" in Yolanda Sánchez-Urán Azaña e María Amparo Grau Ruiz (a cura di), *Nuevas tecnologías y derecho: retos y oportunidades planteadas por la inteligencia artificial y la robótica* (Jurua Editorial 2019); María

ispira alla legge francese 2016-1088 relativa al lavoro, al dialogo sociale, alla modernizzazione e alla sicurezza dei percorsi professionali (*Loi n° 2016-1088 du 8, août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*).

La seconda prospettiva, vicina al punto di vista dei sindacati e sostenuta dalla maggior parte del mondo accademico, sottolinea come il modello di impresa delle piattaforme sia fondato su una strategia incentrata sul risparmio dei costi evitando (in modo fraudolento) l'applicazione della normativa sul lavoro e sulla previdenza sociale. Da questo punto di vista il dibattito non è molto differente da altri intrapresi in passato e la soluzione sarebbe la stessa: svelare l'abuso e applicare il quadro giuridico corretto, vale a dire il diritto del lavoro.<sup>18</sup>

Vi è infine spazio per una terza posizione intermedia, fondata sull'idea che non servano nuove categorie ma che basti semplicemente adattare le tre già esistenti. Questo punto di vista non pregiudica la classificazione di una persona come lavoratore subordinato, autonomo o autonomo economicamente dipendente, ma sostiene che, in base alle particolari circostanze del caso, vadano prese in considerazione regole specifiche.<sup>19</sup>

Quale approccio è stato adottato dai tribunali? Dal 2018 diverse sentenze hanno esaminato i modelli di Deliveroo, Take Eat Easy e Glovo per stabilire se i *ri-der* che lavorano per loro (e il cui rapporto era stato generalmente sciolto in via anticipata) dovessero essere considerati lavoratori subordinati, autonomi o autonomi economicamente dipendenti. La Tabella 2 mostra le decisioni emesse dai tribunali dal 2018 a ottobre 2020,<sup>20</sup> distinguendo tra le sentenze di primo grado (grigio chiaro) e in appello (grigio scuro). Dal contenuto della Tabella emergono i seguenti elementi: (i) la discussione è monopolizzata dalle piattaforme di consegna; (ii) nonostante l'ultima parola spetti al Tribunale supremo, il dibattito tende nettamente a favore dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato; e (iii) ciò non preclude altre soluzioni per altri tipi di piattaforme.

Andando nel dettaglio, nei procedimenti di primo grado l'orientamento è meno

---

Luz Rodríguez Fernández, *Plataformas digitales y mercado de trabajo* (Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones 2019).

<sup>18</sup> Cristóbal Molina Navarrete, "Derecho y trabajo en la era digital: ¿'revolución industrial 4.0' o 'economía sumergida 3.0'?", *El futuro del trabajo que queremos*, vol. II (OIT 2017); Adrián Todolí Signes, *El Trabajo En La Era de La Economía Colaborativa* (Tirant lo Blanch 2017); Anna Ginés Fabrellas, "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español" (2018) *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* 89; Francisco Trillo Párraga, "El trabajo en plataformas virtuales: a propósito del caso Uber" in Adrián Todolí Signes e Macarena Hernández-Bejarano (a cura di), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (Aranzadi 2018); Antonio Pedro Baylos Grau, "Los derechos digitales y la negociación colectiva" (2019) *Diario La Ley* 2.

<sup>19</sup> Álvarez Alonso (n 16).

<sup>20</sup> Il momento in cui la Corte Suprema ha emesso la sentenza; si veda sotto.

definito, per quanto la maggioranza di queste sentenze abbia optato per l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. In appello la discussione verteva decisamente verso questa soluzione. L'unica sentenza a favore dell'esistenza di una situazione di lavoro autonomo, STSJ Madrid 19-9-2019, è stata rettificata dalle sentenze successive emesse dallo stesso tribunale e tale orientamento è stato finora mantenuto. Pertanto, si può affermare che l'orientamento delle corti d'appello sia praticamente unanime.

Le motivazioni addotte dai tribunali a sostegno di questo specifico approccio possono essere sintetizzate nei fattori principali che evidenziano l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.<sup>21</sup> Da un lato, l'esistenza di un rapporto di subordinazione è dimostrata dal fatto che l'impresa ottiene profitti dall'attività dei *rider* e si assume i relativi rischi. Inoltre, il *rider* non può esercitare l'attività se disconnesso dalla piattaforma, in quanto la piattaforma funge da intermediaria essenziale tra il *rider* e il cliente. Per di più, la proprietà del veicolo e del telefono cellulare non può essere considerata prova dell'assenza di subordinazione.

Il *rider* non può esercitare la propria attività al di fuori della piattaforma in cui l'attività è integrata. Se decidesse di esercitare questa attività da solo, come un vero lavoratore autonomo, sarebbe destinato al fallimento e le sue possibilità di crescere come imprenditore sarebbero inesistenti, in quanto

il successo di tali piattaforme è dovuto all'assistenza tecnica fornita dalle tecnologie informatiche, le quali vengono usate per lo sviluppo e lo sfruttamento di un marchio, in questo caso Glovo, che viene pubblicizzato sui social network attraverso motori di ricerca simili a Google, un luogo dove i clienti si recano quando necessitano dell'acquisto e della consegna dei prodotti forniti dalla convenuta.<sup>22</sup>

In altre parole, il modello di impresa della piattaforma usa l'app come uno strumento tecnologico per mettere in connessione tra loro i diversi soggetti e chiunque ne sia il proprietario stabilisce il rapporto; può essere pertanto considerata una prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Dall'altro lato, l'esistenza di una dipendenza può essere sostenuta sulla base di una serie di fattori. È vero, come spesso evidenziato dall'impresa, che i *rider* godono di un notevole margine di flessibilità. Ad esempio, per quanto riguarda l'orario di lavoro, i *rider* possono scegliere gli orari e i giorni in cui lavorare, nonché il tragitto o il numero di ordini di cui desiderano occuparsi, senza che l'impresa possa imporre alcun obbligo al riguardo. Tuttavia, i *rider* non hanno assoluta libertà nel rifiutare o accettare il servizio. È prevista qualche flessibilità, ma è l'ovvia conseguenza del modello organizzativo della piattaforma.

---

<sup>21</sup> Progetto COGENS, "Collective Bargaining in the Gig Economy – Who and for Whom" (COGENS – Collective Bargaining and Gig Economy: New Perspective 2020) Risultati preliminari del progetto in Spagna.

<sup>22</sup> SJS Madrid (n. 33) 11/02/2019.

Come spiega la sentenza SJS Madrid (n. 33) 11/02/2019:

La facoltà di decidere per ciascun microincarico rappresenta la logica conseguenza dell'atomizzazione dell'orario lavorativo, perché se il datore di lavoro potesse sempre disporre del prestatore a proprio piacimento, ciò porrebbe quest'ultimo in una situazione di costante disponibilità, il che costituirebbe uno stato di servitù personale contrario alla concezione costituzionale e comunitaria del lavoro come diritto.

Inoltre, queste libertà non forniscono alcun potere negoziale sulle condizioni di lavoro, poiché le imprese hanno un numero enorme di operatori disposti a lavorare. Pertanto, quando un *rider* rifiuta di svolgere un incarico, può essere automaticamente sostituito da un altro.

Il risultato finale è che gli elementi fondamentali del rapporto, come la retribuzione, sono interamente determinati in base a parametri che l'impresa stabilisce per ciascun servizio.

Tabella 2. *Sentenze spagnole sui rapporti giuridici delle piattaforme dal 2018*

Sentenza	Piattaforma	Lavoro subordinato	Trade
SJS Barcellona (n. 11) 29/5/2018	TAKE EAT EASY	✓	
SJS Valencia (n. 6) 01/06/2018	DELIVEROO	✓	
SJS Madrid (n. 39) 3/9/2018	GLOVO		✓
SJS Madrid (n. 17) 11/01/2019	GLOVO	✓	✓
SJS Madrid (n. 33) 11/02/2019	GLOVO	✓	
SJS Gijón (n. 1) 20/02/2019	GLOVO	✓	
SJS Oviedo (n. 4) 25/02/2019	GLOVO		✓
SJS Madrid (n. 1) 3/4/2019	GLOVO	✓	
SJS Madrid (n. 1) 4/4/2019	GLOVO	✓	
SJS Barcellona (n. 24) 21/05/2019	GLOVO		✓
SJS Barcellona (n. 24) 29/05/2019	GLOVO		✓
SJS Valencia (n. 6) 10/6/2019	DELIVEROO	✓	
SJS Barcellona (n. 31) 11/06/2019	DELIVEROO	✓	

<b>SJS Salamanca (n. 1) 14/06/2019</b>	GLOVO		✓
<b>SJS Madrid (n. 19) 22/7/2019</b>	DELIVEROO		
<b>SJS Barcellona (n. 29) 30/07/2019</b>	GLOVO	✓	
<b>SJS Vigo (n. 2) 12/11/2019</b>	GLOVO		✓
<b>SJS Barcellona (n. 3) 18/11/2019</b>	GLOVO	✓	
<b>SJS Saragozza (n. 2) 27/4/2020</b>	DELIVEROO	✓	
<b>SJS Barcellona (n. 21) 7/9/2020</b>	DELIVEROO	✓	
<b>STSJ Asturie 29-07-2019</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Madrid 19-09-2019</b>	GLOVO		✓ (esaminata dal Tribunale supremo)
<b>STSJ Madrid 27-11-2019</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Madrid 18-12-2019</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Madrid 17-1-2020</b>	DELIVEROO	✓	
<b>STSJ Madrid 3-2-2020</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Castilla y León 17-2- 2020</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Catalogna 21-02-2020</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Catalogna 7-5-2020</b>	GLOVO	✓	
<b>STSJ Catalogna 12-05-2020</b>	GLOVO	✓	
<b>STS Catalogna 16-06-2020</b>	DELIVEROO	✓	
<b>TOTALE</b>		23	8
<b>STS 23-09-2020</b>	GLOVO	✓	

*Fonte:* propria elaborazione basata su ignasibeltran.com. Grigio chiaro: primo grado; grigio scuro: appello; nero: sentenza del Tribunale supremo. SJS: *Sentencia de Juzgado de lo Social*; STSJ: *Sentencia de Tribunal Superior de Justicia*; STS: *Sentencia del Tribunal Supremo*.

Per quanto riguarda le sentenze che escludono l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, è interessante sottolineare come cinque sentenze su otto affermino che questi *riders* sono TRADE, in quanto non presenterebbero le due caratteristiche principali del rapporto di lavoro dipendente ma presenterebbero, invece, gli elementi principali del lavoratore autonomo economicamente dipendente.

Secondo questo orientamento di minoranza non sussisterebbe un rapporto di lavoro subordinato per due ragioni principali. Da un lato, non sussiste la subordinazione in quanto il *rider* dispone della libertà quasi assoluta di scegliere l'orario di lavoro, il luogo e il percorso, ha un rapporto diretto con i clienti finali se accetta l'incarico e mette a disposizione la propria bicicletta e il proprio telefono come strumenti di lavoro. Dall'altro lato, non ci sarebbe dipendenza perché l'impresa non ha strumenti disciplinari per costringere i *riders* a lavorare nel caso in cui uno di loro rifiuti l'incarico, unica ipotesi in cui il *rider* non adempie il proprio dovere.

In ogni caso, una volta esclusa l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, la situazione più comune resta la copertura prevista per i TRADE. Va ricordato che i TRADE svolgono attività economiche o professionali per un unico cliente, da cui ricevono almeno il 75% del reddito, e che in Spagna circa la metà dei lavoratori delle piattaforme opera in questo settore come attività principale o secondaria.

Tra queste due posizioni, il Tribunale supremo spagnolo ha propeso per l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato nel caso di Glovo. La sentenza del 25 settembre 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2924) stabilisce che il *rider* non è del tutto libero di decidere quando lavorare a causa del sistema di punteggi che condiziona la sua attività; è controllato tramite la geolocalizzazione; la sua attività è regolata da istruzioni precise su come svolgere gli incarichi; il tempo di attesa viene retribuito; lo strumento più importante per svolgere l'attività, la piattaforma, appartiene all'impresa. Come detto in precedenza, questa sentenza chiude il dibattito giudiziario per il settore delle consegne, ma non per altri settori o anche altre piattaforme.

Non si tratta, tuttavia, dell'ultima conquista nel dibattito sul lavoro tramite piattaforme. L'accordo<sup>23</sup> tra le parti sociali e il governo per regolamentare il settore delle consegne è divenuto la prima legge in Europa sulla disciplina del lavoro tramite piattaforma, la cosiddetta "Legge sui *riders*" o, tecnicamente, la Legge 12/2021 del 28 settembre, che modifica lo Statuto dei lavoratori, approvato con Regio Decreto Legislativo 2/2015 del 23 ottobre, per garantire i diritti del lavoro delle persone che si dedicano alla consegna nel settore delle piattaforme digitali.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, "El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales" (10 marzo 2021), [prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3958](https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3958).

<sup>24</sup> Legge 12/2021 del 28 settembre, che modifica il testo riveduto della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, approvato con il Regio Decreto Legislativo 2/2015 del 23 ottobre, per garantire i diritti

Nel dare avvio al dialogo sociale in materia di regolamentazione del lavoro tramite piattaforme sono state prese in considerazione varie ragioni. In primo luogo, si è trattato di un compromesso di entrambi i partiti politici della coalizione di governo (Partito Socialista e Podemos). In secondo luogo, le condizioni di lavoro precarie di questi lavoratori sono state al centro del dibattito politico e sociale, mettendo sotto pressione gli attori politici e le parti sociali per trovare una soluzione. In terzo luogo, l'intenso dibattito giudiziario ha dato forza anche al percorso legislativo. Nonostante le trattative fossero cominciate prima della sentenza del Tribunale supremo, le diverse decisioni prese dai tribunali di grado inferiore hanno evidenziato la necessità di definire espressamente un quadro normativo. La sentenza del Tribunale supremo ha dato poi il sostegno definitivo alla tesi dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Il testo legislativo proposto prevede le seguenti riforme.

Da un lato si presume, fino a prova contraria, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato per coloro che forniscono servizi in cambio di una retribuzione per la consegna e la distribuzione di prodotti per i datori di lavoro, i quali esercitano i poteri imprenditoriali dell'organizzazione e un controllo diretto, indiretto o implicito attraverso una piattaforma digitale, o attraverso la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro. Ciò implica espressamente una presunzione generale di applicabilità del diritto del lavoro spagnolo a tali attività. Questa regola, tuttavia, ha aperto un nuovo dibattito tra gli studiosi sulla natura giuridica di tale presunzione, vale a dire se si tratti di una presunzione "assoluta" o "quasi iure et de iure" (non confutabile) o una mera presunzione "iuris tantum" (confutabile).<sup>25</sup>

Dall'altro lato, l'articolo 64 dello Statuto dei lavoratori (legge spagnola sul lavoro) stabilisce che i rappresentanti dei lavoratori subordinati hanno il diritto, tra le altre cose, "di presentare una relazione, prima dell'esecuzione da parte del datore di lavoro delle decisioni adottate, relativa a [...] l'implementazione e la revisione dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi di controllo, lo studio dei tempi, la definizione di sistemi di bonus e incentivi e la valutazione del lavoro". La nuova formulazione proposta aggiunge alla fine una breve frase di particolare rilevanza, vale a dire "anche quando derivano da calcoli matematici o algoritmi". Ne consegue che i rappresentanti dei lavoratori avrebbero il diritto non solo di essere informati nel merito, ma anche di essere consultati, dal momento che possono presentare una relazione in materia.

---

del lavoro delle persone che si dedicano alla consegna nel settore delle piattaforme digitali. Gazzetta ufficiale 29 settembre 2021, n. 233.

<sup>25</sup> Un buon riepilogo di ciascuna posizione è disponibile in Eduardo Rojo Torrecilla, "Y Llegó La Norma Que Declara La Relación Laboral de 'Las Personas Dedicadas al Reparto En El Ámbito de Las Plataformas Digitales'. Primeras Notas y Comentarios al RDL 9/2021 de 11 de Mayo" (*El Blog de Eduardo Rojo*, 18 maggio 2021), [www.eduardorojotorrecilla.es/2021/05/y-llego-la-norma-que-declara-la.html](http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/05/y-llego-la-norma-que-declara-la.html).



Nonostante i sindacati abbiano presentato proposte più dettagliate,<sup>26</sup> si tratta di un notevole passo avanti, dal momento che non prevede solo un'estensione degli obblighi di informazione e consultazione in materia, ma prevede che la contrattazione collettiva si occupi di stabilire i dettagli. In altre parole, fa rientrare l'algoritmo nell'oggetto delle trattative.

### 3. *Gli attori coinvolti nella contrattazione collettiva nel contesto della platform economy*

Esistono altri soggetti coinvolti nella regolamentazione del lavoro tramite piattaforme. A questo riguardo, è possibile distinguere tra la reazione degli attori tradizionali e l'emergere di nuovi.

Partendo da questi ultimi, secondo alcuni autori l'ascesa dei populismi in Europa può essere collegata, tra gli altri fattori, all'aumento delle disuguaglianze, a condizioni di lavoro sempre più precarie e a un sistema di protezione sociale sempre più debole.<sup>27</sup> La Spagna non fa eccezione. Dal 2008 è aumentata la varietà dei partiti politici, compresi i partiti estremisti. L'unica differenza riguarda l'estrema destra. Nonostante la crisi economica e la rapida erosione della fiducia nella classe politica, negli ultimi anni la Spagna non ha visto nessun partito populista di destra ottenere più dell'1% dei voti alle elezioni nazionali, fatto che ha generato interesse tra gli studiosi.<sup>28</sup> Tuttavia, questo elemento di differenziazione è venuto meno alla fine del 2019 con l'emergere del partito di estrema destra VOX. Pertanto, anche la Spagna può essere inclusa nel gruppo di paesi in cui il populismo è presente, in qualità di nuovo attore nell'attuale dibattito politico e sociale.

Ritornando al diritto del lavoro, la maggior parte delle nuove questioni riguarda la *platform economy*. A causa delle pessime condizioni di lavoro, della mancata reazione dei sindacati e dell'atmosfera di sfiducia nei loro confronti, sono emerse nuove associazioni di lavoratori, ad esempio i "riders x derechos" (*rider*

---

<sup>26</sup> Ad es., "tutte le informazioni relative ai parametri e alle regole decisionali utilizzate dagli algoritmi impiegati dall'impresa che possono influire direttamente o indirettamente sulle condizioni di lavoro e sull'accesso e il mantenimento dell'impiego". La loro proposta include anche la creazione di un registro delle piattaforme, nel quale deve essere incluso "g) l'algoritmo applicato all'organizzazione dell'attività, che includerà almeno lo pseudocodice o il diagramma di flusso utilizzato, nonché gli eventuali sistemi di reputazione utilizzati e coloro ai quali si applicano".

<sup>27</sup> Paul Mason, *Postcapitalismo: Hacia un nuevo futuro* (Grupo Planeta Spain 2016).

<sup>28</sup> Carmen González-Enríquez, "The Spanish Exception: Unemployment, Inequality and Immigration, but No Right-Wing Populist Parties" (2017) Elcano Royal Institute Working Paper 3, [www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/e9e0d7c1-7c71-4335-a2fb-15b219e62c5e/WP3-2017-GonzalezEnriquez-Spanish-Exception-unemployment-inequality-immigration-no-right-wing-populist-parties.pdf?MOD=AJPERES&cacheid=1487009991261](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/e9e0d7c1-7c71-4335-a2fb-15b219e62c5e/WP3-2017-GonzalezEnriquez-Spanish-Exception-unemployment-inequality-immigration-no-right-wing-populist-parties.pdf?MOD=AJPERES&cacheid=1487009991261).

per i diritti). Anche se questi preferiscono agire come “collettivo” o associazione, le loro attività sono molto simili a quelle dei sindacati classici. Tuttavia, non appena la strategia dei sindacati nei confronti dei lavoratori delle piattaforme è cambiata, la loro influenza si è indebolita. Oggi, la maggior parte delle cause pendenti dinanzi ai tribunali viene promossa dai sindacati tradizionali, UGT e CCOO. Qualcosa di simile è avvenuto sul versante dei datori di lavoro. Dopo un periodo iniziale di attività al di fuori delle tradizionali associazioni dei datori di lavoro, CEOE e CEPYME, la strategia è recentemente cambiata e, ad esempio, Uber ha deciso di aderire a CEOE all’inizio del 2020. Anche altre imprese, come Deliveroo, Cabify e Glovo, ne fanno parte. Tuttavia, le tensioni derivanti dalle trattative sulla Legge dei *rider* hanno spezzato l’unitarietà dell’azione dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda gli attori tradizionali, va sottolineato come i partiti politici e il governo stiano lanciando diverse proposte per regolamentare una serie di aspetti legati ai cambiamenti in corso. Inoltre, l’attuale governo di coalizione progressista ha recuperato il dialogo sociale come strumento per analizzare, discutere e attuare le riforme relative alle questioni sociali dopo un lungo periodo, coincidente con la crisi finanziaria, in cui la strategia legislativa è stata stabilita unilateralmente dal governo.<sup>29</sup> Nonostante gli sforzi, la reazione legislativa o governativa non sembra essere arrivata in tempo.

Nella pratica, la maggior parte delle disfunzioni derivanti dal cambiamento digitale è stata affrontata dai tribunali applicando gli strumenti tradizionali che erano soliti applicare, adattandoli alle nuove circostanze quando necessario. Il dibattito attuale sull’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato nel caso dell’attività esercitata da coloro che lavorano per le piattaforme di consegna ne è l’esempio tipico, ma non è l’unico caso. Il dibattito sull’impatto della digitalizzazione sull’occupazione è andato oltre i limiti dell’analisi scientifica per arrivare nei tribunali. Il giudice di Las Palmas ha emesso una sentenza in cui dichiara che la sostituzione di un lavoratore con un bot deve essere considerata un licenziamento illegittimo.<sup>30</sup>

Anche l’ispettorato del lavoro ha introdotto nel suo lavoro quotidiano il controllo sugli effetti più gravi della digitalizzazione. In particolare, il suo Piano strategico 2018-2020 prevede una linea d’azione sulle “attività svolte dalle piattaforme” che comprende la creazione di una procedura operativa specifica, la formazione specialistica degli ispettori e l’attuazione di programmi pilota con le Comunità autonome.

Riguardo alle relazioni industriali, si può notare come i tentativi delle parti so-

---

<sup>29</sup> Jesús R. Mercader Uguina et al., “DIADSE – Dialogue for Advancing Social Europe. Country Report: Spain” (DIADSE Project 2016), [aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/diadse/reports/reports.html](https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/diadse/reports/reports.html).

<sup>30</sup> Jesús R. Mercader Uguina, “Despido de Una Administrativa Cuyo Trabajo Ha Sido Sustituido Por Un Robot: ¿es Posible Poner Puertas al Campo?” (*El Foro de Labos*, 1° ottobre 2019), [forodelabos.blogspot.com/2019/10/despido-de-una-administrativa-cuyo.html](https://forodelabos.blogspot.com/2019/10/despido-de-una-administrativa-cuyo.html).

ciali spagnole e della contrattazione collettiva di affrontare il cambiamento siano ancora allo stato embrionale. Inoltre, la maggior parte di queste azioni sono sorte nell'ambito delle piattaforme, come conseguenza delle pessime condizioni di lavoro dei lavoratori "offline", mentre i lavoratori "online" sarebbero ancora al di fuori di questo movimento, nonostante la loro situazione non sia affatto migliore.<sup>31</sup> Anche la pressione dei nuovi agenti di cui sopra ha svolto un ruolo molto importante, costringendo le parti sociali, in particolare i sindacati, ad attivarsi.

I sindacati, ad esempio, hanno lanciato delle proprie piattaforme per fornire consulenza legale ai lavoratori delle consegne: *turespuestasindical.es* (UGT), *precaritywork.es* (CCOO) e la filiale sindacale CNT di Deliveroo. È inoltre degno di nota il fatto che le azioni sostenute da organizzazioni giovanili come RUGE (connessa a UGT) si siano concentrate sull'assistenza ai giovani lavoratori e, in particolare, a coloro che lavorano in condizioni di lavoro molto precarie. Le loro campagne sono spesso rivolte a quelle attività in cui la natura del rapporto di lavoro è in discussione, come nel caso dei lavoratori delle piattaforme, degli stage o di altre forme di esternalizzazione. Inoltre, la loro strategia, basata su una forte presenza sui social network, è nuova e originale e si differenzia dall'azione sindacale tradizionale.

#### *4. Conclusioni: i passaggi successivi*

Il lavoro tramite piattaforme come fenomeno tecnologico, economico e sociale è aumentato notevolmente negli ultimi due decenni. Dal 2018 il settore ha raddoppiato il suo contributo al VAL, mostrando come la Spagna sia uno dei paesi in cui le piattaforme stanno ottenendo un rapido e importante sviluppo, nonché un notevole incremento in termini di occupazione. In Spagna, l'occupazione nel settore delle piattaforme non è rilevante solo in termini di popolazione attiva, ma anche in considerazione della sua importanza economica, essendo la prima o la seconda fonte di reddito per più della metà dei lavoratori delle piattaforme. Pertanto, disciplinare il lavoro tramite piattaforma è importante non solo dal punto di vista economico, ma anche dal punto di vista sociale. Ciò comporta per diversi attori l'esigenza di disciplinare la materia con attenzione.

Il punto di partenza è il soggetto interessato dalla regolamentazione, vale a dire il lavoratore della piattaforma. L'ordinamento spagnolo prevede tre diverse categorie: il lavoratore subordinato, il lavoratore autonomo e il TRADE, con fonti e

---

<sup>31</sup> Fernando Rocha, "Strengthening the Decentralisation of Collective Bargaining in Spain. Between the Legal Changes and Real Developments" in Salvo Leonardi e Roberto Pedersini (a cura di), *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries* (ETUI 2018).

garanzie molto diverse relativamente alle condizioni di lavoro e alla protezione sociale riguardanti ciascuno di essi. Questo variegato sforzo normativo non raggiunge, tuttavia, l'obiettivo di risolvere i problemi della classificazione occupazionale. Al contrario, la nuova disciplina è stata utilizzata in alcuni settori per evitare le classiche tutele del diritto del lavoro. Inoltre, l'emergere di nuove tecnologie e modelli di impresa relativi alla digitalizzazione dell'economia, che spingono in là i limiti della *platform economy*, ha complicato ulteriormente la situazione.

Sono emerse in ogni caso alcune soluzioni. Dopo un dibattito giudiziario e accademico molto approfondito, il Tribunale supremo spagnolo si è espresso a favore dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Nella sentenza del 25 settembre 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2924) ha affermato che un *rider* non è completamente libero di decidere quando lavorare a causa del sistema di punteggi che condiziona la sua attività; è controllato dalla geolocalizzazione; la sua attività è definita da istruzioni precise su come svolgere gli incarichi; il tempo di attesa viene retribuito; lo strumento più importante per svolgere l'attività, la piattaforma, appartiene all'impresa. Tutti questi elementi puntano nella stessa direzione: i *rider* sono lavoratori subordinati.

Tuttavia, nonostante rappresenti un grande passo avanti, questa decisione chiude il dibattito giudiziario solo per il settore delle consegne, ma non per gli altri settori o per altre piattaforme. Si arriva alla medesima conclusione con l'altro strumento principale usato per giungere a soluzioni giuridiche nei confronti dei problemi legati alla *platform economy*. La cosiddetta "Legge sui *rider*" (Legge 12/2021 del 28 settembre), la quale stabilisce una presunzione sull'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, è applicabile solo al settore delle consegne.

Pertanto, i passi successivi sono intesi a scoprire se tali soluzioni siano applicabili ad altri settori della *platform economy* e, in caso affermativo, se si tratti di soluzioni generali o applicabili solo ad alcuni di essi. Questo stadio nell'evoluzione della regolamentazione del lavoro tramite piattaforme è comune ad altri paesi europei, nei quali il dibattito è sufficientemente maturo per i servizi di consegna o di trasporto di persone ma non in altri settori.

Inoltre, anche a livello europeo possono emergere soluzioni utili. In tal senso, la proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforme, se accolta, potrebbe definire un quadro comune di ampio respiro che permetterebbe a tutti gli Stati membri di avanzare più rapidamente, oltre a trovare soluzioni comuni per un problema condiviso.

L'analisi dell'aspetto soggettivo del lavoro tramite piattaforme significa anche concentrarsi su altri attori. Lo sviluppo del settore ha infatti comportato sia la comparsa di nuovi soggetti che una trasformazione dei soggetti tradizionali.

Riguardo ai primi, a causa delle pessime condizioni di lavoro, della mancanza di reazioni da parte dei sindacati e dell'atmosfera di sfiducia nei loro confronti, sono nate nuove associazioni di lavoratori, come i "riders x derechos" (*rider* per i diritti). Nonostante preferiscano agire come "collettivo" o associazione, le loro

attività sono piuttosto simili a quelle dei sindacati classici. Tuttavia, non appena la strategia dei sindacati nei confronti dei lavoratori delle piattaforme è cambiata, l'influenza di tali associazioni si è indebolita. Sul versante dei datori di lavoro, dopo un periodo iniziale in cui questi hanno agito al di fuori delle associazioni dei datori di lavoro tradizionali, CEOE e CEPYME, la strategia è recentemente cambiata e Uber, ad esempio, ha deciso di aderire a CEOE all'inizio del 2020. Anche altre imprese, come Deliveroo, Cabify o Glovo, ne fanno parte. Tuttavia, le tensioni derivanti dalle trattative sulla Legge dei *riders* hanno spezzato l'unitarietà dell'azione dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda gli attori tradizionali, va sottolineato come il dialogo sociale venga utilizzato come strumento per analizzare, discutere e attuare riforme relative al lavoro tramite piattaforma e alla digitalizzazione. Tuttavia, nonostante l'importanza di questo strumento, il dialogo sociale non è sufficiente. Le parti sociali spagnole stanno affrontando questo cambiamento radicale modificando le loro strategie tradizionali. Di conseguenza, sono stati sviluppati nuovi strumenti innovativi, come ad esempio le piattaforme dei sindacati per fornire consulenza legale ai lavoratori del settore delle consegne ([turespuestasindical.es](http://turespuestasindical.es) (UGT), [precaritywork.es](http://precaritywork.es) (CCOO)), o sono emerse nuove organizzazioni, come RUGE (connessa a UGT), focalizzate sull'aiuto ai giovani lavoratori e, in particolare, a coloro che lavorano in condizioni molto precarie. Questo genere di adattamenti toccherà anche la contrattazione collettiva una volta che la situazione giuridica diverrà più chiara. In altre parole, il dibattito è sufficientemente maturo per rendere la contrattazione collettiva un nuovo strumento decisivo nella regolamentazione del lavoro tramite piattaforme.



## Capitolo Dodicesimo

# LE CARENZE DEL MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NORDAMERICANO IN RELAZIONE AI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME: LA PROSPETTIVA TURCA \*

*Kübra Doğan Yenisey*

### 1. *Introduzione*

Le istituzioni consolidate del diritto del lavoro stanno affrontando delle significative sfide tecnologiche. Non passa un solo giorno senza che vi siano novità o discussioni riguardanti le piattaforme di lavoro digitali o i sistemi di gestione basati sull'intelligenza artificiale. Secondo una recente ricerca, dal 2010 il numero di piattaforme digitali a livello globale è quintuplicato.<sup>1</sup> Il lavoro *freelance*, di consulenza e a progetto è in aumento, così come il lavoro a distanza. In alcuni paesi l'impatto del cambiamento tecnologico sul mercato del lavoro è già visibile: ad esempio, l'11% della forza lavoro dell'Unione Europea (UE) ha già fornito servizi attraverso piattaforme.<sup>2</sup> Sia nei paesi in via di sviluppo che in quelli sviluppati, una maggioranza consistente di lavoratori vorrebbe lavorare di più online.<sup>3</sup> In Turchia, sebbene non siano ancora disponibili dati significativi, le nuove forme di lavoro sono degne di attenzione, in particolare nel settore dei corrieri.

Condivido la preoccupazione di Nicolas Schmit, Commissario europeo per il lavoro e i diritti sociali, secondo cui, in mancanza di regole a tutela dei diritti dei

---

\* Vorrei ringraziare la Istanbul Bilgi University per il sostegno finanziario alla pubblicazione di questo capitolo.

<sup>1</sup> OIL, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021: Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro* (Ufficio internazionale del lavoro, 2021).

<sup>2</sup> Commissione, *Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work* (24 febbraio 2021), [ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_21\\_656](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656); si veda anche Ursulae Huws et al., *The Platformisation of Work in Europe, Results from Research in 13 European Countries* (FEPS 2019).

<sup>3</sup> OIL, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021* (n 1).

lavoratori delle piattaforme, le imprese cercheranno di esternalizzare un numero sempre maggiore di attività alle piattaforme, generando una “piattaformizzazione” dell’economia.<sup>4</sup> Sia il *crowdworking* sia il lavoro a chiamata tramite app consentono vaste possibilità di esternalizzazione nei confronti di persone fisiche piuttosto che imprese.<sup>5</sup> Tale sviluppo porterebbe un’ampia fetta di popolazione a lavorare nella zona grigia che esiste tra le figure di lavoratore subordinato e lavoratore autonomo.

Lo stato giuridico dei lavoratori delle piattaforme varia a seconda del tipo di piattaforma, dei termini e condizioni d’uso della piattaforma e della legislazione nazionale.<sup>6</sup> In un mondo in cui la tecnologia consente di esternalizzare il lavoro in tutto il mondo e in cui tale lavoro può essere svolto “a distanza da qualsiasi luogo”,<sup>7</sup> la piattaforma può aumentare la pressione sui sindacati o portare a un’altra ondata di de-sindacalizzazione nei paesi in cui i sindacati sono deboli e non esiste una forte tradizione corporativa. In termini di organizzazione sindacale, ricordando gli effetti delle pratiche di esternalizzazione tipiche degli anni Ottanta, questo sviluppo pone dei rischi non solo per coloro che lavorano tramite le piattaforme, ma anche per coloro che vengono assunti come lavoratori subordinati.

Le caratteristiche principali del mercato del lavoro turco comprendono un’economia informale e un elevato tasso di disoccupazione. Gli organi giudiziari e gli ispettorati del lavoro sono in lotta contro la pratica del lavoro fittizio, che nel prossimo futuro riguarderà almeno alcune forme di lavoro tramite piattaforme. Tuttavia, di fronte a un’ampia popolazione senza lavoro, l’importanza delle nuove opportunità offerte dalle piattaforme non può essere sottovalutata.<sup>8</sup> Pertanto, il mercato del lavoro turco sembra destinato a diventare profondamente eterogeneo, nel senso che coloro che lavorano in condizioni di lavoro simili avrebbero status giuridici diversi, compresi i lavoratori subordinati che operano in un luogo di lavoro o che lavorano a distanza, i lavoratori delle piattaforme e i lavoratori autonomi con un proprio posto di lavoro. La divisione binaria del diritto del lavoro e delle norme di protezione sociale sembra presentare degli svantaggi per quanto riguarda la protezione dei diritti fondamentali sul lavoro.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Nicolas Schmit, “The role of digital labour platforms in transforming the world of work”, [www.youtube.com/watch?v=2SqixGASxhg](http://www.youtube.com/watch?v=2SqixGASxhg).

<sup>5</sup> Valerio De Stefano, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’” (Ufficio internazionale del lavoro, 2016) 4.

<sup>6</sup> Si veda ad es. Valerio De Stefano et al., “Platform Work and the Employment Relationship” (2021) ILO Working Paper.

<sup>7</sup> OIL, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021* (n 1) 79.

<sup>8</sup> Sull’impatto positivo del lavoro online nei paesi in via di sviluppo, si veda Richard Heeks, “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.” (Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED 2017) 8-10.

<sup>9</sup> Si veda ad es. De Stefano (n 5).



Non ci sono dubbi sulla necessità di sviluppare un modello che consenta la rappresentanza dei lavoratori delle piattaforme. L'articolo 2 della Convenzione 87 protegge il diritto dei "lavoratori e [de]i datori di lavoro [...], senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, alla sola condizione di osservare gli statuti di queste ultime". In Turchia, anche i lavoratori autonomi possono aderire ai sindacati. Secondo l'art. 1 c. 4 della Legge n. 6356 sui sindacati e sui contratti collettivi, ai sensi del diritto di costituire e aderire a sindacati,

la persona fisica che svolge la propria attività professionale in modo indipendente dietro pagamento di un compenso, al di fuori di un contratto di lavoro e in conformità con un contratto di trasporto, d'opera, di agenzia, di intermediazione o di pubblicazione, e i soci in una società di persone ordinaria vanno considerati come lavoratori.

I lavoratori subordinati e autonomi possono iscriversi allo stesso sindacato.

Sebbene i lavoratori delle piattaforme debbano godere di una voce collettiva e del diritto alla contrattazione collettiva, la questione del "come" esercitare questi diritti rimane poco chiara. In molti ordinamenti giuridici, il diritto alla contrattazione collettiva è riconosciuto solo ai lavoratori subordinati. A questo proposito, la Turchia non fa eccezione, riservando i diritti di contrattazione collettiva esclusivamente a coloro che hanno un contratto di lavoro. I lavoratori autonomi non possono beneficiare di contratti collettivi con efficacia *erga omnes*. Pertanto, la ripartizione binaria tra lavoro subordinato e autonomo ha un ruolo cruciale nella determinazione dei diritti collettivi nell'attuale sistema turco.<sup>10</sup> Inoltre, i diritti di contrattazione dei lavoratori autonomi sono soggetti al vaglio del diritto della concorrenza.

In una relazione preparata per il Parlamento europeo, gli esperti raccomandano l'estensione dei diritti di contrattazione collettiva ai lavoratori delle piattaforme, sottolineando come le politiche in materia andrebbero sviluppate prestando attenzione ai sistemi nazionali e alla varietà delle tipologie di lavoro tramite piattaforme.<sup>11</sup> Anche se i principi fondamentali sono gli stessi, non c'è alcuna spinta a definire un modello di rappresentanza per i lavoratori delle piattaforme che conferisca una struttura di contrattazione simile a quella dei lavoratori subordinati. Per coloro che lavorano offline attraverso una piattaforma specifica può essere elaborato un diritto del lavoro speciale, che includa i diritti di equa rappresentanza e di contrattazione collettiva.<sup>12</sup> Non sorprenderebbe, tuttavia, se diversi modelli di

<sup>10</sup> Sullo status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme, si veda ad es. De Stefano et al. (n 6).

<sup>11</sup> Parlamento europeo, "Directorate General for Internal Policies: Policy Department A: Economic and Scientific Policy. The Social Protection of Workers in the Platform Economy, study for the EMPL Committee" (2017) IP/A/EMPL/2016-11, 106.

<sup>12</sup> Adrián Todoli-Signers, "The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?" (2017) 23 *Transfer* 193, 205.

contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati e i lavoratori delle piattaforme dovessero trovarsi a coesistere (nonostante i numerosi problemi giuridici e pratici in termini di negoziazione), per esempio per quanto riguarda la controparte negoziale, il livello e l'unità di contrattazione.

È necessario sviluppare un modello che tenga conto dell'eterogeneità e della particolarità della *platform economy*, che stabilisca una forte protezione dei diritti collettivi dei lavoratori delle piattaforme e che sia in armonia con l'attuale modello di rappresentanza collettiva applicabile ai lavoratori subordinati. La mia intenzione in questo capitolo, tuttavia, non consiste nell'analizzare in modo esaustivo tale sistema ma nell'identificare una parte delle sfide che i lavoratori delle piattaforme devono affrontare. Nello specifico, in questo capitolo si valuta se il modello di rappresentanza collettiva esistente in Turchia sia in grado di soddisfare le esigenze dei lavoratori delle piattaforme. Ritengo che, a seconda delle sue caratteristiche, la struttura giuridica di un modello di contrattazione collettiva possa agevolare o complicare la rappresentanza collettiva di questo nuovo gruppo di lavoratori. Le questioni strutturali diventano più significative se consideriamo i luoghi di lavoro in cui i lavoratori delle piattaforme prestano i loro servizi accanto alla forza lavoro tradizionale. Questo capitolo analizza in che misura il modello turco offra soluzioni per l'esercizio attivo dei diritti dei lavoratori delle piattaforme.

## 2. *Eterogeneità delle piattaforme e dei modelli di rappresentanza collettiva*

### A. *Una panoramica dei modelli esistenti*

Le piattaforme vengono classificate in base ai modelli di organizzazione, ai partecipanti chiave, alla natura delle mansioni e ad altri fattori.<sup>13</sup> Sulla base di due modelli distinti di organizzazione del lavoro tramite piattaforma (*“crowdworking e lavoro a chiamata tramite app”*),<sup>14</sup> Johnston mostra come una prospettiva geografica possa migliorare l'organizzazione collettiva dei lavoratori delle piattaforme.<sup>15</sup> Pertanto, assumerò come punto di partenza la divisione tra piattaforme on-

---

<sup>13</sup> Si veda ad es. Debra Howcroft e Birgitta Bergvall Kareborn, “A Typology of Crowdwork Platforms” (2019) 33 *Work, Employment and Society* 21; Florian A Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich-Ebert Stiftung 2017) 6-7.

<sup>14</sup> De Stefano (n 5) 2-6.

<sup>15</sup> Hannah Johnston, “Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work” (2020) 159 *International Labour Review* 25.

linee basate sul web e piattaforme basate sulla localizzazione.<sup>16</sup> Tra gli esempi del primo gruppo ci sono piattaforme per *freelance*, piattaforme basate sui contenuti, piattaforme di programmazione competitiva e piattaforme per micromansioni; esempi del secondo gruppo includono piattaforme per taxi e consegne. Le piattaforme basate sulla localizzazione presentano una struttura per la contrattazione collettiva più nota, mentre le piattaforme online basate sul web (a seconda del loro modello organizzativo) sembrano comportare maggiori difficoltà in termini di organizzazione collettiva.<sup>17</sup>

Una panoramica generale mostra come i lavoratori delle piattaforme siano in grado di stabilire meccanismi propri per valutare i clienti e le mansioni e per diffondere informazioni sulla retribuzione o su altre questioni, oppure di iscriversi a un sindacato o creare un'associazione per avere voce in materia.<sup>18</sup> Potrebbero nascere organizzazioni dal basso o i sindacati esistenti potrebbero sostenere i lavoratori delle piattaforme.<sup>19</sup>

Tra le organizzazioni esistenti si possono identificare tre modelli di base:<sup>20</sup> il primo è costituito da forum e gruppi che aiutano i lavoratori delle piattaforme a comunicare l'uno con l'altro e a diffondere notizie, ma che non sono coinvolti nella negoziazione delle condizioni di lavoro per loro conto.<sup>21</sup> Gli esempi comprendono forum e gruppi online (ad es., i forum di Upwork Community), gruppi sui social media esterni alle piattaforme, portali specifici, compresi i forum di discussione (ad es., TurkerNation, WeAreDynamo), e sistemi di valutazione dei clienti e delle mansioni (ad es., Turkopticon).

Il secondo modello si ha quando i lavoratori delle piattaforme si organizzano in sindacati e associazioni di lavoratori autonomi, come la All India Gig Workers Union (India), App Drivers & Couriers Union (Regno Unito), FreiArbeiterinnen- und Arbeiter-Union (Germania), Independent Workers' Union of Great Britain (Regno Unito), Indian Federation of App-based Transport Workers (India), National Union of Professional App-based Workers (Nigeria), SIRAAapps (Messico), Union Syndicale des Chauffeurs Privés (Belgio) e United Freelancers (Belgio).<sup>22</sup>

---

<sup>16</sup> OIL, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021* (n 1) 74-77.

<sup>17</sup> Sulle sfide dal punto di vista della rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme, si veda Johnston (n 15) 25-41; Howcroft e Bergvall Kareborn (n 13) 31-33.

<sup>18</sup> Andrew Steward e Jim Stanford, "Regulating Work in the Gig Economy: What are the Options?" (2017) 28 *Economic & Labour Relations Review* 420, 428.

<sup>19</sup> De Stefano (n 5) 8.

<sup>20</sup> Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts e Miroslav Beblavy, "The Platform Economy and Industrial Relations Applying the Old Framework to the New Reality" (CEPS Research Report, 7 agosto 2021), [www.ceps.eu/ceps-publications/platform-economy-and-industrial-relations-applying-old-framework-new-reality/](http://www.ceps.eu/ceps-publications/platform-economy-and-industrial-relations-applying-old-framework-new-reality/), 28-31.

<sup>21</sup> Heeks (n 8) 15.

<sup>22</sup> Esempi tratti da Fairwork, "Unions & Workers' Associations": [fair.work/en/fw/unions/#continue](https://fair.work/en/fw/unions/#continue).

In Turchia, i corrieri in motocicletta sono attualmente organizzati in un'associazione ma non in un sindacato, mentre coloro che lavorano da casa, inclusi i fornitori di servizi tramite una piattaforma, sono organizzati in un sindacato.<sup>23</sup>

Il terzo modello prevede che i sindacati esistenti supportino i lavoratori delle piattaforme. Esempi includono ABVV BTB (Belgio), Gewerkschaft-Nahrung-Genuss Geststaetten (Germania), GMB Union (Regno Unito), IG Metall (Germania), National Union of Public Service and Allied Workers (Sudafrica), Transport Workers Union (Australia), Unions NSW (Australia) e ver.di (Germania).<sup>24</sup>

I contratti collettivi sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme esistono sia a livello di settore che di impresa. In alcuni casi, gli accordi di settore esistenti si applicano anche ai lavoratori delle piattaforme; in altri, sono stati conclusi accordi specifici per la piattaforma.<sup>25</sup> I paesi nordici sono stati i primi a introdurre contratti collettivi per i lavoratori delle piattaforme. In particolare, le società Hilfr e Food(ora) hanno stipulato accordi contenenti clausole innovative.<sup>26</sup> Nel Regno Unito, Uber ha sottoscritto un accordo per il riconoscimento del sindacato GMB per i suoi autisti di veicoli a noleggio: gli autisti non diventeranno automaticamente membri, ma potranno iscriversi per partecipare alla contrattazione collettiva.<sup>27</sup>

In sintesi, la panoramica di cui sopra mostra come, in termini di diritti collettivi del lavoro, la tendenza principale sia quella di applicare alle nuove realtà il quadro esistente per i lavoratori subordinati. Nei paesi con forti movimenti sindacali e sistemi di contrattazione solidi e flessibili,<sup>28</sup> le barriere giuridiche e pratiche vengono progressivamente superate.<sup>29</sup> Anche nei paesi con movimenti sindacali più deboli, tuttavia, i gruppi e le associazioni di mutuo soccorso si occupano dei bisogni urgenti e dei rischi fisici dei lavoratori, consentono la condivisione di informazioni e offrono un senso di comunità. Per quanto riguarda i salari e le condizioni di lavoro, l'esempio indonesiano ci mostra come le organizzazioni nate dal basso basate sulla logica del mutuo soccorso e i sindacati tradizionali possano

<sup>23</sup> Motosikletli Kuryeler Derneği e Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası.

<sup>24</sup> Esempi tratti da Fairwork (n 22).

<sup>25</sup> Per diversi esempi nazionali di contratti collettivi, si veda Zachary Kilhoffer et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*, VT/2018/032 (Commissione europea, 2020) 118-121.

<sup>26</sup> Anna Ilsoe e Kristin Jesnes, "Collective Agreements for Platforms and Workers – Two Cases from the Nordic Countries" in Kristin Jesnes e Sigurd M Nordli Oppegaard (a cura di), *Platform Work in the Nordic Models: Issues, Cases and Responses* (Consiglio nordico dei ministri, 2020).

<sup>27</sup> Sarah Butler, "Uber agrees union recognition deal with GMB" *Guardian* (26 maggio 2021), [www.theguardian.com/business/2021/may/26/uber-agrees-historic-deal-allowing-drivers-to-join-gmb-union](http://www.theguardian.com/business/2021/may/26/uber-agrees-historic-deal-allowing-drivers-to-join-gmb-union).

<sup>28</sup> Guy Mundlak, *Organizing Matters, Two Logics of Trade Union Representation* (Edward Elgar Publishing 2020).

<sup>29</sup> OIL, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021* (n 1) 213.

presentare differenze valoriali e strutturali; sorge pertanto la necessità di trovare un'articolazione tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei lavoratori delle piattaforme.<sup>30</sup>

### B. *Il modello della contrattazione collettiva nordamericano e turco a confronto*

Il modello di contrattazione collettiva turco condivide gli stessi principi fondamentali del modello di rappresentanza collettiva nordamericano presente negli Stati Uniti e in Canada. Caratteristica discriminante di questo modello è il principio di rappresentanza esclusiva, secondo cui il sindacato rappresentativo ha il potere di rappresentare tutti i lavoratori dell'unità di contrattazione, indipendentemente dalla loro appartenenza sindacale o dal loro consenso; inoltre, la designazione di un sindacato come rappresentativo è determinata dalla maggioranza dei lavoratori che operano nell'unità di contrattazione.<sup>31</sup> A differenza del modello nordamericano, non sono previste elezioni a scrutinio segreto per la designazione del sindacato rappresentativo; la legge turca prevede, invece, che la maggioranza venga dimostrata in base al numero di iscrizioni. Esigere che il sindacato abbia il numero di voti o di iscritti pari alla maggioranza dei dipendenti a livello di stabilimento è ritenuta una giustificazione democratica della rappresentatività esclusiva. In questo sistema, pertanto, stabilire cos'è e come si determina l'unità di contrattazione ha un'importanza cruciale.

Un'unità di contrattazione è costituita da un gruppo di lavoratori subordinati che formano una comunità di interessi, nel senso che condividono gli stessi termini e condizioni di lavoro. Nel modello nordamericano, il reparto di produzione è l'unità di contrattazione principale in cui si sviluppano gli interessi comuni dei lavoratori. Il sindacato che ha sottoscritto un contratto collettivo rappresenta i dipendenti che lavorano in questa unità. Definire l'unità di contrattazione ha effetto sul gruppo di persone all'interno del quale si determina la maggioranza che stabilisce la rappresentatività del sindacato.

Negli Stati Uniti, l'articolo 9, lettera b, del National Labor Relations Act stabilisce che:

(b) Il Consiglio [Nazionale del Lavoro] stabilisce in ciascun caso se, al fine di assicurare ai lavoratori la massima libertà nell'esercizio dei diritti garantiti dalla presente legge, l'unità idonea ai fini della contrattazione collettiva si trovi al livello del datore

---

<sup>30</sup> Si veda l'esempio dell'Indonesia: Michele Ford e Vivian Honan, "The Limits of Mutual Aid: Emerging Forms of Collectivity among App-based Transport Workers in Indonesia" (2019) 61(4) *Journal of Industrial Relations* 1.

<sup>31</sup> Clyde W. Summers, "Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into Unique American Principle" (1998) 20 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 47.

di lavoro, dell'attività commerciale o professionale, dello stabilimento o di una relativa suddivisione.

Analogamente, l'articolo 27 (1) del Codice del lavoro canadese afferma che:

Nel caso in cui un sindacato richieda, ai sensi dell'articolo 24, la certificazione come agente negoziale nei confronti di un'unità che il sindacato ritiene idonea per la contrattazione collettiva, è il Consiglio [canadese per le relazioni industriali] a stabilire quale unità, a sua discrezione, sia idonea alla contrattazione collettiva.<sup>32</sup>

In entrambi i casi, la legge delega al consiglio competente il potere di stabilire quale sia l'unità idonea alla contrattazione collettiva. Tra i fattori da considerare ci sono le comunità di interessi, l'omogeneità del gruppo, le divisioni amministrative o territoriali del datore di lavoro, la vicinanza geografica e fisica, l'integrazione funzionale, la storia negoziale, l'interscambio dei lavoratori, l'integrazione delle operazioni e la centralizzazione del controllo dei lavoratori.<sup>33</sup>

Ai sensi del diritto turco, il luogo di lavoro costituisce il più basso livello di rappresentanza e l'unità di contrattazione obbligatoria minima. Se un datore di lavoro dispone di più luoghi di lavoro nello stesso ramo di attività (settore), va stipulato solo un contratto collettivo a livello di impresa ai sensi dell'art. 3 c. 1-d della Legge n. 6356 sui sindacati e sui contratti collettivi. Una caratteristica unica del sistema turco è il suo carattere obbligatorio. La Legge n. 6356 sui sindacati e sui contratti collettivi limita il potere discrezionale dell'autorità di certificazione (il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale) facendo un rinvio alla definizione giuridica di "luogo di lavoro" di cui all'art. 2 della Legge sul lavoro n. 4857 (art. 3 c. 3 della Legge n. 6356). Ne consegue che il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale non ha il diritto di determinare il sindacato competente per la contrattazione collettiva e ha solo un potere dichiarativo. Se la rappresentatività di un sindacato viene messa in discussione in merito a quali unità siano incluse nel luogo di lavoro, la competenza sulla controversia spetta ai tribunali del lavoro.

Nel diritto turco, il concetto di luogo di lavoro, di derivazione tedesca, viene definito come "l'unità in cui i lavoratori e gli elementi materiali e immateriali sono organizzati al fine di consentire la produzione di beni e servizi da parte del datore di lavoro" (art. 2 della Legge sul lavoro n. 4857).<sup>34</sup> È "un'unità organizzativa composta da una parte principale, da unità dipendenti dal punto di vista gestionale

<sup>32</sup> Governo del Canada, "Codice del lavoro canadese": [laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-7.html](http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-7.html).

<sup>33</sup> Si veda John E. Abodeely, *The NLRB and the Appropriate Bargaining Unit* (University of Pennsylvania Press 1971); Walter L. Daykin, "Determination of Appropriate Bargaining Unit by the NLRB: Principles, Rules, and Policies" (1958) 27 *Fordham Law Review* 218, 220-222.

<sup>34</sup> Per la traduzione in inglese della Legge sul lavoro n. 4857, si veda [www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/%20F75317864/TUR64083%20English.pdf](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/%20F75317864/TUR64083%20English.pdf).

e oggettivo, da impianti e da tutti i tipi di veicoli per la produzione di beni e servizi” (art. 2 c. 4 della Legge sul lavoro n. 4857). Pertanto, unità produttive diverse possono essere considerate parti correlate di un luogo di lavoro se servono alla produzione degli stessi beni e se esiste un’unità gestionale. Come nel modello nordamericano, anche la vicinanza geografica e fisica, l’integrazione funzionale, l’interscambio dei lavoratori, l’integrazione delle operazioni e la documentazione degli affari personali dei lavoratori, come le buste paga e i permessi retribuiti, vengono considerati nel valutare se un’unità sia distinta o parte di un altro luogo di lavoro.<sup>35</sup> Tuttavia, diversamente dal modello nordamericano, la legge turca non prevede la possibilità di avere diverse unità di contrattazione o suddivisioni in un luogo di lavoro: viene applicato rigorosamente il principio di un contratto collettivo per ciascun luogo di lavoro/impresa.

### 3. Designazione dell’unità di contrattazione e lavoratori delle piattaforme

Nel discutere i diritti di contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme, è importante considerare le possibili interazioni tra i rispettivi modelli di contratto collettivo per i lavoratori delle piattaforme e i lavoratori subordinati, partendo dal presupposto che i lavoratori delle piattaforme non siano classificati come subordinati.

Dal momento che in Turchia i lavoratori autonomi e subordinati possono aderire agli stessi sindacati, entrambe le categorie possono essere interessate dal medesimo contratto collettivo. Tuttavia, il diverso modello organizzativo della piattaforma, se basato sulla localizzazione o sul web, sembra giocare un ruolo nelle strategie di contrattazione dei lavoratori delle piattaforme. Johnston dimostra come i lavoratori delle piattaforme basate sulla localizzazione abbiano adottato una maggiore varietà di strategie organizzative e abbiano ottenuto migliori termini e condizioni di lavoro, rispetto ai *crowdworker*. Questi ultimi hanno successo quando sono in grado di stabilire nuovi spazi di regolamentazione, ad esempio nel caso di accordi di impresa con più datori di lavoro, o quando gli sforzi normativi si concentrano maggiormente sul rapporto di lavoro piuttosto che sul luogo di lavoro.<sup>36</sup>

Seguendo la stessa logica, la mia tesi principale è che una struttura di contrattazione fondata sull’approccio del singolo luogo di lavoro e del singolo datore di lavoro, insieme alla regola della maggioranza, presenta difficoltà strutturali tali da impedire l’emergere della solidarietà tra lavoratori delle piattaforme e lavoratori

---

<sup>35</sup> Si veda ad es. Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme* (Legal Yayınları 2007) 332-336.

<sup>36</sup> Johnston (n 15) 35-40.

subordinati che operano nella stessa unità di contrattazione. La sfida principale sembra riguardare il modo in cui delimitare un'unità di contrattazione in presenza di una rete di lavoratori dematerializzata, instabile e concorrenziale.

### A. Prossimità geografica e dematerializzazione della produzione

Il luogo di lavoro costituisce il più basso livello di rappresentanza idoneo e l'unità di contrattazione minima in cui trovano sviluppo gli interessi comuni dei lavoratori. Le grandi fabbriche del XX secolo sono diventate il simbolo dell'organizzazione del lavoro industriale,<sup>37</sup> così come della comunità fisica, della collaborazione e della solidarietà. Come illustrato da Weil,<sup>38</sup> l'esternalizzazione a terzi di alcuni segmenti produttivi ha causato una significativa frattura in questo modello, lasciando un posto di lavoro frammentato. Dal momento che le tecnologie informatiche consentono ai lavoratori di operare lontano dai locali del datore di lavoro, anche il rapporto tra "luogo" e "lavoro" è stato reciso.

Nelle piattaforme basate sulla localizzazione, i servizi vengono erogati fisicamente; quindi, persiste una vicinanza geografica tra lavoratori e clienti. Nelle piattaforme basate sul web, la produzione è totalmente dematerializzata e controllata da algoritmi. Pertanto, la tecnologia permette di avere una forza lavoro scalabile e dispersa in più giurisdizioni, isolata e altamente mobile,<sup>39</sup> aspetto che complica la nostra concezione di unità di contrattazione demarcata. Essendo il lavoro sempre più suddiviso in mansioni, i lavoratori perdono la visione d'insieme del processo lavorativo in cui sono coinvolti e l'entità del loro contributo.<sup>40</sup>

Le piattaforme consentono "un'estrema frammentazione dell'organizzazione aziendale",<sup>41</sup> portando alla moltiplicazione di centri di interesse concorrenti. Attualmente, buoni esempi di azione collettiva tra lavoratori geograficamente disseminati sono riscontrabili nei settori delle consegne e dei trasporti. In entrambi i casi si tratta di settori operanti tramite piattaforme basate sulla localizzazione e riguardanti lavoratori attivi sui percorsi della stessa città.<sup>42</sup>

---

<sup>37</sup> Massimo D'Antona, "Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis?" in Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl e Karl Klare (a cura di), *Labour Law in an Era of Globalisation, Transformative Practices and Possibilities* (Oxford University Press 2002) 34.

<sup>38</sup> David Weil, *The Fractured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Harvard University Press 2014).

<sup>39</sup> Hannah Johnston e Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy* (Ufficio internazionale del lavoro, 2019) 23-24.

<sup>40</sup> Juliet Webster, "Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious" (2016) 25 *New Labour Forum* 56, 58-59.

<sup>41</sup> De Stefano (n 5) 8.

<sup>42</sup> Arianna Tassinari e Vincenzo Maccorone, "The Mobilisation of Gig Economy Couriers in Italy: Some Lessons for Trade Union Movement" (2017) 23 *Transfer* 353.



## B. Stabilità

I meccanismi di rappresentanza dei lavoratori subordinati necessitano di un'unità stabile, come una fabbrica, un negozio o un ufficio, favorendo così la sindacalizzazione e l'attività sindacale. In alcuni sistemi giuridici, come in Germania con la Legge sul lavoro (*Betriebsverfassungsgesetz*), i criteri per l'individuazione del "luogo di lavoro" includono la continuità temporale.<sup>43</sup>

Eppure, come spiegato da Prassl e Risak, il *crowdworking* rappresenta un modo per sommare tra loro diversi vantaggi, come l'aumento della flessibilità per i datori di lavoro o i clienti e la riduzione del costo del tempo improduttivo, pur mantenendo un controllo sul processo di produzione. Per raggiungere questi obiettivi, la "folla" (*crowd*) dovrebbe includere un ampio numero di persone, permettendo così di trovare delle persone disponibili ogniqualvolta sia necessario e di mantenere basse le tariffe alimentando un'adeguata concorrenza tra i lavoratori.<sup>44</sup> Va tenuto in mente, tuttavia, che nonostante tutti i meccanismi per fare pressione sugli individui affinché siano membri attivi della piattaforma, è il fornitore del servizio a decidere se lavorare accedendo all'app.

Pertanto, la stabilità dei legami tra la comunità lavorativa e il lavoratore della piattaforma e tra i lavoratori delle piattaforme rappresenta un'altra sfida nel determinare chi appartiene all'unità di contrattazione e condivide degli interessi comuni. Se il sistema di relazioni industriali di un paese consente alle parti sociali di considerare tutti coloro che lavorano in un settore o per la stessa società-piattaforma, allora il sistema può creare da sé le proprie soluzioni. Così, il primo accordo a livello di impresa firmato in Danimarca è stato negoziato dalla piattaforma Hilfr.<sup>45</sup> Anche il contratto collettivo per i corrieri di Foodora in Norvegia o per gli autisti di Uber nel Regno Unito è stato negoziato dalle società-piattaforma. Se invece è previsto che un sindacato debba rappresentare una certa percentuale di lavoratori nell'unità di contrattazione affinché abbia il potere di stipulare un contratto collettivo, è importante stabilire quali lavoratori rientrano nell'unità di contrattazione.

## C. Solidarietà e logica concorrenziale

La supposizione secondo cui la vicinanza fisica stimolerebbe lo sviluppo della

---

<sup>43</sup> Reinhard Richardi e Frank Maschmann in Reinhard Richardi (a cura di), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, vol. 16 (C.H. Beck 2018) § 1, par. 40-41.

<sup>44</sup> Jeremias Adams-Prassl e Martin Risak, "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork" (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 619, 625.

<sup>45</sup> Si veda Ilsøe and Jesnes (n 26) 53-59.

solidarietà e di interessi comuni tra i lavoratori è oggi alquanto in dubbio. Le esperienze vissute durante la pandemia ci hanno insegnato che l'unione sociale e la prossimità fisica sono concetti diversi, dal momento che la tecnologia consente di identificare e fare convergere interessi comuni tra persone distanti tra loro. Negli ultimi anni, i sociologi hanno riconosciuto la solidarietà digitale come una nuova forma di solidarietà.<sup>46</sup>

Stalder sostiene che le reti deboli, nel senso di “gruppi tenuti insieme da un’interazione sociale occasionale e limitata”, rappresentano le nuove forme sociali più importanti.<sup>47</sup> I social network vengono utilizzati per interagire con il mondo o per ricrearlo in base alle proprie preferenze. Questa forma di socialità sta diventando sempre più dominante nella vita delle persone e non serve pertanto il contatto fisico per difendere un interesse comune. Tuttavia, questi legami sociali sono considerati deboli dalla sociologia delle reti, in quanto fondati su interazioni sporadiche e limitate su una piattaforma tra soggetti separati da grandi distanze fisiche. Per quanto le reti digitali sembrano essere diventate un elemento essenziale per ricostruire un senso di solidarietà, è lecito chiedersi se questa collettività sia limitata alla connettività. Secondo Stalder, infatti, le nuove forme di solidarietà riguardano soprattutto la partecipazione, ma non la rappresentanza.<sup>48</sup>

Si può anche argomentare che la distanza costituisca un problema rispetto all'organizzazione dei lavoratori subordinati che operano in remoto rispetto allo stabilimento. Tuttavia, a differenza della situazione dei lavoratori subordinati che lavorano a distanza, non va sottovalutata la logica concorrenziale su cui si fonda il funzionamento delle piattaforme. Alcune piattaforme consentono al datore di lavoro di scegliere direttamente i lavoratori da un gruppo di persone non specificato ed è arduo stabilire a chi sarà assegnato il lavoro. I lavoratori della piattaforma non condividono né un comune luogo di lavoro né i medesimi termini e condizioni e gli incarichi vengono generalmente assegnati a chi offre tariffe più basse, obbligandoli così a competere gli uni con gli altri. I lavoratori non sono nemmeno in contatto con altri lavoratori o con i clienti mentre lavorano.<sup>49</sup> Come nel caso delle micromansioni, l'assegnazione di lavori tramite app per smartphone presenta la stessa logica concorrenziale.<sup>50</sup> Per tutti questi motivi, il modello di organizzazione delle piattaforme comporta svantaggi strutturali per i lavoratori.<sup>51</sup>

---

<sup>46</sup> Felix Stalder, *Digital Solidarity* (PML and Mute Books 2013).

<sup>47</sup> Ibid, 43 et seq.

<sup>48</sup> Ibid, 54 et seq.

<sup>49</sup> Webster (n 40) 15-16.

<sup>50</sup> Alex J Wood et al., “Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy” (2019) 33 *Work, Employment and Society* 56, 65-66, 68-70; Schmidt (n 13) 15-16; Johnston e Land-Kazlauskas (n 39) 3-4.

<sup>51</sup> Si veda anche Howcroft e Bergvall Kareborn (n 13) 32.

#### D. Regola della maggioranza e lavoratori delle piattaforme

Secondo il modello nordamericano, il sindacato che raggiunge la soglia minima di iscritti o che riceve la maggioranza dei voti ottiene lo stato di agente negoziale in via esclusiva. Se i lavoratori delle piattaforme dovessero godere degli stessi diritti di contrattazione di cui godono i lavoratori subordinati, si porrebbe la questione fondamentale se conteggiarli nell'unità di contrattazione, il che significherebbe innalzare la soglia di maggioranza per la rappresentatività di un sindacato. Senza una maggioranza, un sindacato perderebbe il potere di condurre una contrattazione collettiva, precludendo così la rappresentanza collettiva non solo ai lavoratori delle piattaforme, ma anche ai lavoratori subordinati. Pertanto, una struttura di contrattazione basata su un unico luogo di lavoro e sulla regola della maggioranza non incentiverebbe i sindacati a sostenere i lavoratori delle piattaforme. Inoltre, una struttura basata sul singolo luogo di lavoro potrebbe dare maggiori poteri al datore di lavoro nelle trattative con un sindacato, dal momento che anche la minaccia di esternalizzare alle piattaforme ulteriori attività innalzerebbe il numero di iscritti necessari per conservare la maggioranza.

Un'altra opzione consisterebbe nel dividere le unità di contrattazione tra lavoratori subordinati e lavoratori delle piattaforme, ipotesi che ai sensi del diritto turco richiederebbe un intervento legislativo. Potrebbe inoltre creare tensioni tra i lavoratori subordinati e i lavoratori delle piattaforme che operano nel medesimo luogo di lavoro. Al contempo, non risolverebbe il problema di come determinare l'unità di contrattazione per i lavoratori delle piattaforme. Risulterebbe inoltre difficile la sindacalizzazione tra i lavoratori delle piattaforme, in particolare i *crowd-worker*, in competizione tra loro a livello di stabilimento.

Il potere strutturale di contrattazione dei lavoratori delle piattaforme può cambiare questo quadro e riequilibrare il rapporto tra datore di lavoro e sindacato. Vandaele ritiene che esistano due componenti del potere strutturale di contrattazione dei lavoratori delle piattaforme, in assenza di una normativa che ne riconosca i diritti di contrattazione. La prima componente è rappresentata dal potere contrattuale legato al luogo di lavoro, relativo alla capacità dei lavoratori di perturbare l'attività commerciale attraverso l'azione diretta sfruttando la propria posizione strategica. La seconda componente consiste nel potere contrattuale legato al mercato del lavoro, derivante dalle esigenze dei datori di lavoro in termini di competenze dei lavoratori, dal tasso di disoccupazione sul mercato e dalla misura in cui i lavoratori possono vivere con fonti di reddito non salariali.<sup>52</sup>

Considerando la posizione geografica e i livelli di competenza, l'analisi di Vandaele dimostra come i microlavoratori poco qualificati non abbiano praticamente alcun potere contrattuale, in quanto prestano il loro lavoro attraverso appli-

---

<sup>52</sup> Kurt Vandaele, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe* (ETUI 2018) 10-11.

cazioni online e mancano di un potere contrattuale legato al luogo di lavoro, in quanto geograficamente distribuiti in tutto il mondo. Nel caso dei *freelancer* altamente qualificati che lavorano tramite piattaforme online basate sul web, la capacità di imporre tariffe più elevate nel mercato del lavoro locale non si estende a livello globale a causa della forte concorrenza, così che il loro potere contrattuale legato al mercato del lavoro risulta alquanto basso. Infine, i lavoratori offline delle piattaforme basate sulla localizzazione nei settori delle consegne e dei trasporti hanno un certo grado di potere contrattuale legato al posto di lavoro, grazie alle loro interazioni con i clienti.<sup>53</sup> Finora ci sono poche prove che i lavoratori delle piattaforme cerchino di rafforzare le loro posizioni attraverso azioni collettive o di solidarietà.<sup>54</sup> Analogamente, i risultati di un recente studio condotto in Turchia mostrano che i lavoratori *freelance* non hanno alcuna aspettativa nei confronti della rappresentanza del movimento sindacale, mancando di un luogo e di un orario lavorativo stabile.<sup>55</sup>

Pertanto, oltre al loro status occupazionale ambiguo, i lavoratori delle piattaforme hanno uno scarso potere contrattuale con cui affrontare gli squilibri derivanti dalla struttura di contrattazione a livello di stabilimento. Una struttura di contrattazione basata su un unico luogo di lavoro e sulla regola della maggioranza porrebbe i sindacati che operano a livello di impresa nella difficile situazione di cercare di lottare per i diritti dei lavoratori delle piattaforme, intrinsecamente legati agli interessi dei lavoratori subordinati, senza aumentare il numero di iscritti richiesti per raggiungere la soglia di rappresentatività. Tale analisi conferma che la *gig economy* si presta a essere regolamentata attraverso la contrattazione di settore e i meccanismi di estensione.<sup>56</sup>

#### 4. Conclusioni

La crescente espansione della *gig economy* lascia presagire lo sviluppo di una forza lavoro aziendale in cui alcuni lavoratori svolgeranno mansioni in remoto tramite piattaforme accanto ai lavoratori subordinati che lavorano presso i locali dell'impresa. In questo mondo sempre più digitalizzato, il lavoro tramite piatta-

---

<sup>53</sup> Ibid, 10-14.

<sup>54</sup> Mark Graham, I Hjorth e Vili Lehdonvirta, "Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods" (2017) 23 *Transfer* 135, 140-145.

<sup>55</sup> Serpil Cigdem e Ismail Koç, "Digital Platform Workers and New Organisational Models, International Non-Governmental Organisations Conference – NGO" 19, 1-3 novembre 2019, Bandırma – Turkey, [www.researchgate.net/publication/337010581\\_Dijital\\_Platform\\_Calisanlari\\_ve\\_Orgutlenme\\_Modelleri](http://www.researchgate.net/publication/337010581_Dijital_Platform_Calisanlari_ve_Orgutlenme_Modelleri).

<sup>56</sup> Johnston e Land-Kazlauskas (n 39).

forma potrebbe essere utilizzato come una nuova forma di esternalizzazione. Il postulato principale del progetto COGENS secondo cui i diritti collettivi saranno reinventati per tutelare gli interessi dei lavoratori delle piattaforme ci spinge a valutare quali modelli possano consentire l'esercizio di tali diritti.

In questo capitolo si sostiene che il modello di contrattazione collettiva di un ordinamento nazionale è in grado di agevolare o complicare il suddetto processo di reinvenzione. Un modello di contrattazione fondato sull'approccio del singolo luogo di lavoro e del singolo datore di lavoro, insieme alla regola della maggioranza, presenta difficoltà strutturali tali da impedire l'emergere del senso di solidarietà tra i lavoratori delle piattaforme e i lavoratori subordinati che operano nella stessa unità di contrattazione. È improbabile che tale modello decentralizzato possa incentivare i sindacati a sostenere attivamente i lavoratori delle piattaforme. Anche se i lavoratori delle piattaforme e i lavoratori subordinati potessero rivolgersi allo stesso sindacato, i punti cruciali da risolvere consisterebbero nel modo in cui determinare l'unità di contrattazione e in quali membri della forza lavoro conteggiare nello stabilire la soglia di maggioranza. Questa può essere un'opportunità per ripensare i modelli di contrattazione esistenti e, in particolare nel caso della Turchia, per introdurre la contrattazione collettiva a livello di settore nel sistema delle relazioni industriali.



## 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*

### 1. Osservazioni preliminari

Nonostante l'eredità del sistema comunista e i problemi legati al periodo di transizione,<sup>1</sup> l'economia polacca si caratterizza per un'elevata dinamicità e flessibilità. Nemmeno la crisi pandemica e una sequela di *lockdown* sono stati in grado di causarne un serio rallentamento. Il mercato del lavoro polacco, uno dei più grandi dell'Unione Europea (UE), è ancora in crescita. Nel secondo trimestre del 2021 la popolazione occupata ai sensi di un rapporto di lavoro subordinato di età compresa tra 15 e 89 anni comprendeva 16.597 persone; l'85% delle donne e il 76% degli uomini sono impiegati in un rapporto di lavoro disciplinato dal Codice del lavoro polacco.<sup>2</sup> Ciò significa che diversi milioni di persone operano al di fuori di un rapporto di lavoro subordinato (principalmente sulla base di contratti di diritto civile o come lavoratori autonomi).<sup>3</sup> La Polonia, per secoli un paese di emigrazione, attira milioni di lavoratori stranieri. Più di un milione di essi provengono soprattutto da Ucraina e Bielorussia,<sup>4</sup> di cui 725.000 sono iscritti al si-

---

<sup>1</sup> Per approfondire, si veda Michael Seweryński, *Polish Labour Law from Communism to Democracy* (Dom Wydawniczy ABC 1999); Ludwik Florek "Labour Law" in Stanislaw Frankowski (a cura di), *Introduction to Polish Law* (Kluwer Law International 2005).

<sup>2</sup> Legge del 26 giugno 1974 – Codice del lavoro, Gazzetta ufficiale 2020, voce 1320 e successive modifiche (Codice del lavoro).

<sup>3</sup> Statistics Poland, "Labour force survey in Poland II quarter 2021" (Statistics Poland, 29 ottobre 2021), [stat.gov.pl/en/topics/labour-market/working-unemployed-economically-inactive-by-lfs/labour-force-survey-in-poland-ii-quarter-2021,2,42.html](https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/working-unemployed-economically-inactive-by-lfs/labour-force-survey-in-poland-ii-quarter-2021,2,42.html).

<sup>4</sup> Statistics Poland, "The foreign population in Poland during the COVID-19 pandemic" (Statis-

stema pensionistico e assistenziale in qualità di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi o contraenti di diritto civile.<sup>5</sup>

L'economia e il mercato del lavoro si sono adattati alle tendenze e ai fenomeni più recenti. Uno dei migliori esempi in proposito è rappresentato dallo sviluppo della *gig economy* e dell'occupazione attraverso le piattaforme digitali. Tuttavia, la posizione giuridica dei lavoratori della *gig economy* rimane molto incerta. Alcuni dei problemi che li affliggono sono analoghi a quelli riscontrabili in altri paesi. La questione fondamentale riguarda il loro status occupazionale, compreso il diritto alla contrattazione collettiva. I problemi riscontrati nel resto del mondo sono accentuati da due caratteristiche specifiche del mercato del lavoro polacco: lo sviluppo dinamico (persino incontrollato) del lavoro non subordinato e la profonda crisi della contrattazione collettiva.

## 2. Lo sviluppo della *gig economy* in Polonia

Le dimensioni della *gig economy* in Polonia non sono pari a quelle dell'Europa occidentale o degli Stati Uniti.<sup>6</sup> In Polonia si tratta di un mercato relativamente nuovo ma in rapida crescita. Il settore dei servizi diretti della *gig economy* è in via di sviluppo prevalentemente nelle grandi città. Le più diffuse sono le app di *ride-sharing peer-to-peer*, come Uber o Bolt (in precedenza chiamata Taxify), nonché le app di *food delivery*, tra cui Pyszne, UberEats, Glovo e Wolt. Ci sono anche piattaforme per i servizi di pulizia e di assistenza e custodia dei bambini: Pozamiatane e Pomocedomowe. Anche l'importanza del *crowdworking* è in graduale aumento. Le piattaforme di *crowdworking* più note sono Useme e Oferia, *market-place* virtuali che consentono agli utenti di pubblicare offerte e lavori da svolgere in ambiti quali la programmazione, il marketing o la traduzione. Esiste anche una piattaforma che offre servizi di consulenza legale (SpecPrawnik).

Ricerche empiriche condotte sul mercato polacco dimostrano come la maggior parte delle piattaforme abbia un elevato grado di controllo sulle attività svolte, richiedendo la disponibilità in periodi temporali precisi e sanzionando i lavoratori, anche nel caso dei *crowdworker*<sup>7</sup> (ad es., l'impossibilità di rinegoziare le offerte

---

tics Poland, 29 giugno 2020), [stat.gov.pl/en/experimental-statistics/human-capital/the-foreign-population-in-poland-during-the-covid-19-pandemic,10,1.html](http://stat.gov.pl/en/experimental-statistics/human-capital/the-foreign-population-in-poland-during-the-covid-19-pandemic,10,1.html).

<sup>5</sup> Istituto di previdenza polacco, "Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych" (Gli stranieri nel sistema previdenziale polacco) (Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2011), [www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+-+wydanie+2021\\_v2.pdf/235779ba-d43e-6dcf-4540-6352eeef697f](http://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+-+wydanie+2021_v2.pdf/235779ba-d43e-6dcf-4540-6352eeef697f).

<sup>6</sup> Eurofound, *New Forms of Employment: 2020 Update* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2020) 8-9.

<sup>7</sup> Per approfondimenti sulle dicotomie nella *gig economy* (*crowdworking* e lavoro a chiamata



quando un cliente ha occultato il reale contenuto di un lavoro; la necessità di eccedere nello svolgimento degli incarichi per mantenere buone recensioni).<sup>8</sup> Nel 2018 l'11% dei polacchi (di età compresa tra i 18 e i 65 anni) ha avuto esperienza del lavoro tramite piattaforme, ma solo il 4% lavora regolarmente in questo modo, per cui il mercato ha ancora un grande potenziale di espansione.<sup>9</sup> Non esistono dati precisi sull'entità del lavoro tramite piattaforme in Polonia ed è difficile da stimare, considerata l'enorme diversità del fenomeno.

Una caratteristica del mercato del lavoro polacco consiste nel fatto che, per un ampio gruppo di lavoratori, il *gig work* non rappresenta l'unica (o la principale) forma di lavoro, ma un'attività aggiuntiva. Per la maggior parte di coloro che lavorano regolarmente tramite una piattaforma si tratta di un lavoro secondario, svolto occasionalmente (71% degli intervistati).<sup>10</sup> Avere più di un lavoro (ad es., un lavoro a tempo pieno accompagnato da un lavoro part-time) rientra in un fenomeno più ampio causato da un livello di retribuzione ancora inferiore a quello dei paesi dell'Europa occidentale. Inoltre, la maggioranza dei lavoratori della *gig economy* che operano offline (autisti, fattorini in bicicletta) sono stranieri (principalmente dall'Ucraina e dalla Bielorussia, ma sempre più spesso anche dai paesi asiatici). Molti di essi non parlano bene il polacco e non conoscono la realtà locale, fattore che rende la loro posizione particolarmente vulnerabile. A causa del sistema di permessi, alcuni di loro restano in Polonia per un periodo relativamente breve. La mancanza di conoscenza delle normative locali e la complicata procedura di legalizzazione del soggiorno e del lavoro sono i motivi principali per cui gli stranieri spesso lavorano illegalmente, senza alcun contratto o previdenza sociale.<sup>11</sup> Ad esempio, le persone provenienti dai Paesi dell'ex URSS, le quali spesso lavorano come autisti per Uber o Bolt, non hanno i mezzi per acquistare un veicolo che rispetti i requisiti della piattaforma e avviare l'attività. Pertanto, noleggiano un'auto da un cosiddetto partner della flotta, il quale addebita un costo aggiuntivo per il noleggio.<sup>12</sup> In questo caso, l'autista non gestisce la propria attività, non pos-

---

tramite app): Valerio De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the 'Gig-Economy'" (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 471.

<sup>8</sup> Karol Muszyński, Valeria Pulignano, Markieta Domecka e Adam Mrozowicki, "Coping with precarity during COVID-19: A study of platform work in Poland" (2021) *International Labour Review* 28, doi.org/10.1111/ilr.12224.

<sup>9</sup> Dominik Owczarek, *Don't GIG up! Extending social protection to GIG workers in Poland. State of the art report* (Institute of Public Affairs, 2018) 5.

<sup>10</sup> Dominik Owczarek, *New forms of work in Poland* (Institute of Public Affairs, 2018) 69.

<sup>11</sup> Per approfondimenti si veda Izabella Florczak e Marcin Wujczyk, "Precarious work of migrant workers. The example of Ukrainians in Poland in the light of regulations of (R)ESC" (2018) 1 *Hungarian Labour Law E-Journal* 5, hllj.hu/letolt/2018\_1\_a/A\_03\_Florczak\_Wujczyk\_hllj\_2018\_1.pdf.

<sup>12</sup> Informazioni sui partner della flotta sono disponibili sul sito di Uber: [www.uber.com/en-pl/blog/lista-partnerow](http://www.uber.com/en-pl/blog/lista-partnerow).

siede l'attrezzatura (autovettura) per effettuare i servizi e non ha un rapporto diretto con la piattaforma in quanto il partner della flotta svolge il ruolo di intermediario. Inoltre, il partner della flotta applica una commissione aggiuntiva e può stabilire ulteriori disposizioni che introducono un elemento di dipendenza economica tra le parti. L'esempio dimostra come nella *gig economy*, a seconda del modello utilizzato da una particolare piattaforma, i rapporti siano molto più complicati rispetto al modello che prevede un datore di lavoro e un lavoratore subordinato. Il lavoratore della *gig economy*, tuttavia, può essere non solo economicamente dipendente dal datore di lavoro, ma anche più esposto al rischio di sfruttamento rispetto ai lavoratori ordinari, a causa della sua permanenza al di fuori della disciplina giuridica.

La pandemia di Covid-19 accelererà e intensificherà i processi di digitalizzazione dell'economia.<sup>13</sup> Durante la crisi sanitaria i lavoratori della *gig economy* hanno dovuto fronteggiare le crescenti fluttuazioni della domanda; mentre alcune piattaforme hanno praticamente cessato di operare e perso clienti (ad es., servizi di pulizia, assistenza), altre hanno registrato un aumento della domanda per i servizi offerti (ad es., *food delivery*).<sup>14</sup> Alcune persone hanno perso la loro fonte di reddito a causa del Covid-19 e hanno trovato lavoro su una piattaforma. Se nei regolari rapporti di lavoro il rischio di impresa ricade tipicamente sul datore, nel lavoro tramite piattaforma le piattaforme trasferiscono il rischio sui lavoratori.<sup>15</sup> Pertanto, le fluttuazioni nella domanda di specifici servizi hanno portato a una maggiore concorrenza, aumentando l'instabilità degli orari di lavoro e prolungandone l'intensità. Anche in servizi molto richiesti come il *food delivery*, i lavoratori delle piattaforme hanno sperimentato gravi fluttuazioni del reddito (è noto che le piattaforme hanno cambiato la struttura dei pagamenti anche fino a quattro volte nel corso dei due mesi di *lockdown*).<sup>16</sup> Garantire ai lavoratori della *gig economy* almeno i diritti giuslavoristici di base avrebbe ridotto al minimo l'impatto negativo della pandemia sul lavoro tramite piattaforme.

---

<sup>13</sup> OCSE (2020), "Digital Transformation in the Age of COVID-19: Building Resilience and Bridging Divides, Digital Economy, Outlook 2020 Supplement" (OCSE 2020), [www.oecd.org/digital/digital-economy-outlook-covid.pdf](http://www.oecd.org/digital/digital-economy-outlook-covid.pdf).

<sup>14</sup> Autori ETUI (16 marzo 2021), "Creative labour in the era of Covid-19" (ETUI, The European Trade Union Institute) 6, [www.etui.org/publications/creative-labour-era-covid-19](http://www.etui.org/publications/creative-labour-era-covid-19).

<sup>15</sup> Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford University Press 2018) 85-86.

<sup>16</sup> Muszyński et al. (n 8).

### 3. *Abuso dello status di lavoratore non subordinato e crisi della contrattazione collettiva*

Sebbene lavorino in condizioni simili al rapporto di lavoro dipendente, molti lavoratori sono formalmente impiegati sulla base di contratti di diritto civile o trattati come lavoratori autonomi (formalmente imprenditori). I sistemi giuridici nazionali sviluppano varie forme di contrasto agli abusi, come: (1) la presunzione che esista un rapporto di lavoro subordinato, ad es. nel caso di rapporti giuridici di durata specifica; (2) la possibilità per gli ispettori del lavoro di riclassificare il contratto; e (3) il diritto di ottenere la riclassificazione del contratto da parte di un tribunale.<sup>17</sup> La legge polacca prevede che un contratto di diritto civile comprendente termini e condizioni simili a quelli del rapporto di lavoro possa essere convertito in un contratto di lavoro<sup>18</sup> e tale conversione viene disposta da un tribunale del lavoro. La procedura può essere avviata dal lavoratore o dagli ispettori del lavoro (nella pratica, questo diritto viene esercitato molto raramente). Il tribunale deve applicare un test tenendo conto delle caratteristiche del rapporto di lavoro. Nel quadro di un rapporto di lavoro subordinato, il lavoro viene svolto personalmente e dietro retribuzione, il rapporto è di natura permanente ed è caratterizzato dalla subordinazione del lavoratore: il lavoratore esegue il lavoro sulla base delle linee guida indicate dal datore, nel luogo e nei tempi stabiliti da quest'ultimo. Infine, il rischio associato al rapporto di lavoro ricade sul datore.<sup>19</sup> Se tali caratteristiche risultano essere prevalenti, il rapporto giuridico deve essere considerato come un rapporto di lavoro subordinato, a prescindere dal nome assegnato al contratto. Nella pratica, tuttavia, questo meccanismo risulta inefficace. Inoltre, la portata degli abusi è enorme, non paragonabile a quella della maggior parte degli altri paesi.

La conseguenza è che milioni di lavoratori (in diversi settori, non solo nella *gig economy*) si ritrovano privi delle tutele derivanti dal diritto del lavoro. Il contenuto del loro rapporto di lavoro può essere plasmato liberamente, secondo le regole derivanti dal diritto civile (libertà contrattuale). Negli ultimi anni sono state adottate alcune leggi per la tutela dei lavoratori non subordinati (ad es., le norme contro le discriminazioni),<sup>20</sup> mentre alcuni standard erano già previsti (ad es., in

---

<sup>17</sup> La prima soluzione può essere percepita come rigida ma efficiente, efficienza garantita anche dall'ispettorato del lavoro. Tuttavia, può portare a un conflitto con il diritto a un equo processo. L'accertamento giudiziale del rapporto di lavoro rappresenta una buona soluzione sistemica ma, nella pratica, risulta talvolta essere insufficiente. La legge dovrebbe sviluppare meccanismi per sostenerne l'efficienza.

<sup>18</sup> Articolo 22 § 1<sup>o</sup> del Codice del Lavoro.

<sup>19</sup> Per approfondimenti, si veda Bolesław Maciej Cwiertniak in Krzysztof Wojciech Baran et al. (a cura di), *Outline of Polish Labour Law System* (Wolters Kluwer Polska 2016) 122 et seq.

<sup>20</sup> Legge del 3 dicembre 2010 sull'attuazione di alcune disposizioni dell'Unione europea in materia di parità di trattamento, Gazzetta ufficiale 2020, voce 2156.

materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro).<sup>21</sup> L'esempio più importante è rappresentato dalla tariffa oraria minima determinata in proporzione al salario minimo legale previsto per i lavoratori subordinati.<sup>22</sup>

Un altro fenomeno rilevante riguarda il declino della contrattazione collettiva.<sup>23</sup> Sin dall'inizio della sua transizione economica e politica, la Polonia non ha ancora sviluppato un sistema di contratti collettivi validi per più imprese, oggi di fatto inesistenti. L'ultimo contratto collettivo per più imprese è stato stipulato nel 2014. In totale, essi coprono solo 200.000 lavoratori (su 16 milioni). I contratti collettivi a livello di impresa coprono circa il 12,5% dei lavoratori subordinati.<sup>24</sup> Anche se nel 2019 la legge polacca ha riconosciuto pieni diritti sindacali ai lavoratori (non subordinati) che soddisfano determinati criteri, nella pratica questi non sono contemplati dalla contrattazione collettiva. Inoltre, la legge polacca non ha stabilito alcuna forma comune di rappresentanza non sindacale dei lavoratori. I consigli di impresa sono attivi solo in un gruppo relativamente ristretto di imprese.

Pertanto, gli interessi di un crescente gruppo di lavoratori in Polonia (inclusi i lavoratori della *gig economy*) non sono protetti né da standard legislativi né da accordi collettivi.<sup>25</sup> In larga misura, ciò deriva dal modello di contrattazione collettiva e dal suo stato attuale.

#### 4. Lo stato giuridico dei lavoratori della *gig economy*

Non esistono regole speciali per quanto riguarda lo stato occupazionale dei lavoratori della *gig economy*. È opportuno ricordare che la qualificazione giuridica dei lavoratori delle piattaforme è stata discussa durante la riunione del Gruppo parlamentare per il futuro del lavoro.<sup>26</sup> Tuttavia, non è in corso alcun lavoro legislativo sullo stato giuridico del lavoro tramite piattaforme. È dunque improbabile

---

<sup>21</sup> Articolo 304, 304<sup>1</sup> del Codice del Lavoro. L'ampia formula di tutela dei lavoratori in materia è stata riconosciuta negli anni Novanta.

<sup>22</sup> Legge del 10 ottobre 2002 sul salario minimo, Gazzetta ufficiale 2020, voce 2207.

<sup>23</sup> Per approfondimenti, si veda Lukasz Pisarczyk, "The Crisis of the Collective Bargaining System in Poland" (2019) 35 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 57.

<sup>24</sup> *Układy zbiorowe mają przyszłość!*, [www.solidarnosc.org.pl/bbial/solidarnosc/uklady-zbiorowe-pracy-maja-przyszlosc/](http://www.solidarnosc.org.pl/bbial/solidarnosc/uklady-zbiorowe-pracy-maja-przyszlosc/).

<sup>25</sup> Tuttavia, lo sviluppo di nuove tecnologie è anche visto come un'opportunità per il dialogo sociale: Andrzej Marian Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej* (Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie 2019) 51-53.

<sup>26</sup> Sito ufficiale del Gruppo parlamentare per il futuro del lavoro: [www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=ZESPOL&Zesp=648](http://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=ZESPOL&Zesp=648). Tra le altre cose, il Gruppo ha discusso la questione del lavoro tramite piattaforme.

che in Polonia vengano adottate a breve norme speciali per i lavoratori della *gig economy*.

Almeno alcuni dei lavoratori della *gig economy* che prestano servizi diretti (ad es., autisti, fattorini, addetti alle pulizie, assistenti alla persona), potrebbero essere assunti come dipendenti. Solitamente, infatti, soddisfano i criteri basilari previsti per la figura del lavoratore subordinato, inclusi il lavoro svolto principalmente per un solo cliente e una certa forma di subordinazione. Di conseguenza, non esistono ostacoli giuridici alla stipula di un contratto di lavoro. Questa prassi, tuttavia, è estremamente rara. I datori evitano di instaurare un rapporto di lavoro subordinato per due (non sorprendenti) ragioni principali. Innanzitutto, questo tipo di rapporto comporta costi più elevati (diritti speciali, contributi previdenziali). In secondo luogo, crea un legame giuridico meno flessibile tra le parti. Il diritto del lavoro prevede termini di preavviso che variano da due settimane a tre mesi (a seconda del livello di anzianità).<sup>27</sup> Inoltre, la risoluzione del contratto stipulato a tempo indeterminato deve essere giustificata e sottoposta a consultazione con un sindacato che rappresenti il lavoratore.<sup>28</sup>

La posizione dei *crowdworker* (che lavorano online) è solitamente diversa. Utilizzando la piattaforma come strumento per trovare lavoro, possono avere un maggior numero di clienti. In tali casi non esiste un soggetto che possa essere considerato come un datore di lavoro. Tuttavia, esistono anche delle eccezioni: il gestore della piattaforma assume il ruolo di quasi-datore di lavoro.<sup>29</sup>

Coloro che svolgono un lavoro per un numero più ampio di clienti godono solitamente dello status di lavoratore autonomo. In teoria, almeno in alcuni casi, possono fornire servizi anche come persone fisiche (non essendo imprenditori), stipulando contratti disciplinati dal Codice Civile.<sup>30</sup> Tuttavia, per svariate ragioni, anche fiscali e previdenziali, questa soluzione potrebbe essere poco conveniente.

Sono diverse le circostanze di coloro che dipendono da un unico committente principale. Nonostante esista giuridicamente questa possibilità, non vengono assunti come lavoratori subordinati. Al contrario, nel loro caso, la forma più diffusa con cui operano è basata su contratti commerciali. Formalmente, operano come imprenditori ma nella pratica, tuttavia, lavorano direttamente o indirettamente sulla base di un contratto con un committente principale. In questo modo si crea una relazione più formale e stabile. I lavoratori della *gig economy* diventano economicamente dipendenti (e in alcuni casi anche in posizione di subordinazione). Di conseguenza, il loro status giuridico potrebbe essere messo in discussione.

---

<sup>27</sup> Articolo 36 del Codice del Lavoro.

<sup>28</sup> Articolo 30 comma 4 e articolo 38 del Codice del Lavoro.

<sup>29</sup> Jeremias Adams-Prassl e Martin Risak, "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork" (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 604.

<sup>30</sup> Legge del 23 aprile 1964 – Codice Civile, Gazzetta ufficiale 2020, voce 1740, e successive modifiche.

Nel 2019, il governo ha previsto di adottare il cosiddetto “test dell’imprenditore” per verificare lo status giuridico dei lavoratori autonomi. È stato sollevato il problema che alcuni di loro abusano dello status di imprenditori per godere di vantaggi fiscali. L’idea del test dell’imprenditore ritorna nel recente programma politico promosso dal governo, il *New Economic Polish Deal*.<sup>31</sup> La sua adozione potrebbe limitare in modo significativo il numero di lavoratori autonomi. Il tasso di lavoro autonomo in Polonia è uno dei più alti d’Europa (20,6% degli occupati nel 2020).<sup>32</sup> Le statistiche ufficiali non indicano quanti di questi siano lavoratori della *gig economy*, ma è certo che il lavoro tramite piattaforme sia cresciuto in popolarità nel mercato del lavoro polacco. I lavoratori della *gig economy* che non godono dello status formale di imprenditori sono solitamente reclutati sulla base di contratti di diritto civile (contratto di prestazione d’opera). Non si tratta né di imprenditori né di lavoratori subordinati, eseguono lavori sulla base di contratti di diritto civile e non godono di tutele del diritto del lavoro. Negli ultimi anni, sono gli sono state riconosciute alcune tutele fondamentali (ad es., una tariffa oraria minima).

In numerosi casi, l’effettiva posizione dei lavoratori della *gig economy* soddisfa i criteri di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Ciò riguarda, innanzitutto, il nutrito gruppo di persone che lavorano in loco. Essi svolgono un lavoro permanente e retribuito in condizioni di subordinazione. Il loro livello di dipendenza dal datore di lavoro è talvolta (come per i lavoratori della *gig economy* in altri paesi) relativamente alto. Purtroppo, il lacunoso sistema di protezione contro gli abusi nei contratti di diritto civile si dimostra del tutto inadeguato nel caso dei lavoratori della *gig economy* la cui situazione è atipica (poco riconosciuta nel mercato del lavoro polacco) e la loro posizione nel mercato (ad es., a causa del gran numero di stranieri) risulta essere particolarmente debole. Anche se lavorano spesso in condizioni simili a quelle di un lavoratore subordinato, non sono soggetti alla disciplina del diritto del lavoro. La situazione potrebbe essere migliorata con l’imposizione di nuove regole che li proteggano dall’uso abusivo dello status di lavoratore non subordinato. Una delle proposte consiste nel concedere agli ispettori del lavoro il diritto di riqualificare i contratti di diritto civile (commerciali) in contratti di lavoro. Non riguarderebbe solo i lavoratori della *gig economy* (tutti i lavoratori non subordinati che svolgono un’attività lavorativa in condizioni analoghe a quelle dei subordinati), ma essi risulterebbero tra i beneficiari. In quanto lavoratori subordinati, godrebbero di tutte le tutele previste dalla legge in vigore; inoltre, la loro posizione nelle relazioni collettive potrebbe migliorare. Come discusso negli ultimi anni, una diversa opzione che porterebbe a risultati analoghi consiste nella liberalizzazione dello status di lavoratore dipendente (ad es., adottando il criterio della dipendenza

---

<sup>31</sup> Polski Ład, [www.gov.pl/web/polski-lad](http://www.gov.pl/web/polski-lad).

<sup>32</sup> OECD data, “Self-employment rate” (OCSE 2021), [data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart](http://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart).

anziché della subordinazione).<sup>33</sup> Un approccio più ampio al rapporto di lavoro porterà a un allargamento automatico del campo di applicazione soggettivo dei contratti collettivi. Anche se potrebbe migliorare leggermente la situazione, non risolverebbe il problema principale: l'inefficienza del meccanismo di protezione dagli abusi per i lavoratori della *gig economy*.

Rispetto ad altri paesi, in Polonia il problema dello status dei lavoratori della *gig economy* non è esclusivamente di natura giuridica ma è (forse soprattutto) di natura fattuale. Non sono stati identificati ostacoli giuridici alla riqualificazione dei contratti di diritto civile (commerciali) di alcuni lavoratori della *gig economy* in contratti di lavoro. Tuttavia, come avviene nel caso di altri lavoratori non subordinati, questi non intraprendono alcuna procedura legale per ottenere lo status di subordinato. Pertanto, il risultato di tale procedura rimane incerto. Almeno in alcuni casi, i lavoratori della *gig economy* soddisfano i criteri del rapporto di lavoro subordinato.

Esiste un'evidente associazione tra lo status giuridico dei lavoratori della *gig economy* e la necessità di una loro tutela collettiva. Una volta ottenuto lo status di lavoratore subordinato, essi godrebbero di tutte le tutele del diritto del lavoro. Il diritto del lavoro polacco garantisce uno standard relativamente elevato di tutele legali<sup>34</sup> (con alcune eccezioni, ad es. in materia di indennità di fine rapporto). La Polonia ha ratificato la maggioranza delle principali convenzioni dell'OIL e la Carta sociale europea, oltre ad aver recepito la maggior parte degli standard dell'UE. Inoltre, il regime comunista aveva sviluppato degli standard occupazionali nell'ambito del proprio sistema di economia pianificata centralizzata a giustificazione del sistema economico e sociale allora esistente. Ovviamente, il livello di retribuzione anche nei rapporti di lavoro subordinati continua a essere inferiore rispetto a quello dei paesi dell'Europa occidentale,<sup>35</sup> ma questo è un problema economico, non giuridico: dal punto di vista giuridico, la retribuzione è ben garantita (retribuzione nei periodi non lavorati, limitazioni relative alle detrazioni dalla retribuzione).<sup>36</sup> Ne consegue che i lavoratori subordinati della *gig economy* godrebbero di un insieme di garanzie sui diritti fondamentali, ripristinando così l'equilibrio tra le parti. In questo caso non ci sarebbe la necessità di stabilire degli standard collettivi di settore. Da un altro punto di vista, gli standard di legge limitano lo spazio per la contrattazione collettiva. Un esempio è l'adozione della tariffa oraria minima per alcuni lavoratori subordinati.

---

<sup>33</sup> Zbigniew Góral e Katarzyna Bomba, "The Future of Labour Law in Poland: selected issues" (2016) 23 *Studies on Labour Law and Social Policy* 6.

<sup>34</sup> Per approfondimenti, si veda ad es. Zbigniew Hajn e Leszek Mitrus, "Poland" in Roger Blanpain (a cura di), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations* (Wolters Kluwer 2016).

<sup>35</sup> Eurostat Statistics, "Wages and labour costs" (Eurostat Statistics, marzo 2021), [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages\\_and\\_labour\\_costs#Gross\\_wages.2Fearnings](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs#Gross_wages.2Fearnings).

<sup>36</sup> Articoli 80, 81, 84-91 del Codice del Lavoro.

## 5. *Lo status collettivo dei lavoratori della gig economy*

Nell'analisi dello status collettivo dei lavoratori della *gig economy*, si deve presumere che non si tratti di lavoratori subordinati, ma di lavoratori assunti sulla base di contratti di diritto civile o di lavoratori autonomi (imprenditori). Non vi sono disposizioni speciali in merito ai diritti collettivi dei lavoratori della *gig economy*, che vengono considerati come gli altri lavoratori (non subordinati).

Negli ultimi anni, il diritto del lavoro collettivo polacco è stato oggetto di una profonda revisione. Fino alla fine del 2018, i diritti sindacali erano garantiti solo ai lavoratori subordinati (con alcune eccezioni) ma tale limitazione è stata ritenuta incompatibile con gli standard internazionali e nel 2015 la Corte Costituzionale polacca ne ha dichiarato l'incostituzionalità.<sup>37</sup> Secondo la Corte, i diritti sindacali garantiti dalla Costituzione non possono essere limitati ai soli lavoratori subordinati.<sup>38</sup> Tutti i lavoratori che soddisfano criteri specifici dovrebbero avere il diritto di costituire sindacati e di aderirvi. Pertanto, la Legge sui sindacati<sup>39</sup> è stata emendata nel 2018 e le modifiche sono entrate in vigore il 1° gennaio 2019. La legge ha riconosciuto i pieni diritti sindacali a una specifica categoria di lavoratori denominata "lavoratori che svolgono un lavoro retribuito".

Questa categoria comprende i lavoratori che svolgono un'attività lavorativa retribuita, che non impiegano altre persone e che hanno interessi legati al lavoro che possono essere rappresentati dai sindacati. Dal momento che la legge non stabilisce quale debba essere il livello della retribuzione, risultano essere garantiti anche i lavoratori con un ridotto numero di ore lavorative. La legge non esclude poi alcun gruppo di persone che svolgono un lavoro retribuito. Significa che i diritti collettivi sono stati riconosciuti anche per i lavoratori autonomi.

Il problema dell'interferenza con il diritto della concorrenza (così importante dal punto di vista del diritto dell'UE) non è stato ampiamente discusso. Si può ipotizzare che un potenziale conflitto possa essere superato dal criterio dei "diritti e interessi che possono essere rappresentati dai sindacati". Da un lato, tale criterio sembra essere alquanto vago, ma dall'altro lato è sufficientemente flessibile da poter essere utilizzato dai tribunali che devono valutare la posizione dei lavoratori tutelati.

Per poter applicare i diritti collettivi del lavoro, i lavoratori della *gig economy* dovrebbero essere qualificati come lavoratori che svolgono un lavoro retribuito. In altre parole, devono soddisfare i seguenti criteri: i) devono svolgere un lavoro

---

<sup>37</sup> Corte Costituzionale polacca, 02.06.2015, K 1/13, pubblicata in: OTK-A 2015, n. 6, voce 80.

<sup>38</sup> Secondo la Corte, il diritto di costituire e aderire ai sindacati non può dipendere dalla forma giuridica del lavoro (e limitarsi al solo contratto di lavoro). Questo diritto dovrebbe essere garantito a chiunque svolga un lavoro di persona e retribuito e abbia interessi che possono essere rappresentati dai sindacati.

<sup>39</sup> Gazzetta ufficiale 2019, voce 263, e successive modifiche.



retribuito per un'altra persona o ente; ii) devono svolgerlo su una base diversa rispetto a un rapporto di lavoro subordinato; iii) non possono assumere altre persone per questo tipo di lavoro; e iv) devono dare prova dei diritti e degli interessi relativi alla prestazione del lavoro che possono essere rappresentati dal sindacato.

I suddetti criteri andranno valutati anche nel caso dei lavoratori della *gig economy*. Di regola, si può presumere che coloro che lavorano in loco e per un committente principale soddisfino i requisiti previsti dalla legge. Possono pertanto essere rappresentati dai sindacati e beneficiare del sistema di contrattazione collettiva. Appare più complicata la situazione dei veri imprenditori (ad es., i *crowdworker*). I prerequisiti per il riconoscimento dei loro diritti collettivi sono la prestazione di un lavoro retribuito (che rientra nell'ambito della loro attività professionale) e il fatto di non impiegare altri lavoratori. Un criterio che può limitare il loro status collettivo è quello che richiede di avere diritti e interessi che possano essere rappresentati dai sindacati. Questo requisito va considerato nella prospettiva più ampia del ruolo dei sindacati: libere associazioni rappresentative dei lavoratori. Da un lato, ciò può giustificare la distinzione tra lavoratori e imprenditori. Dall'altro, non va però trascurata la reale situazione dei lavoratori autonomi. Di conseguenza, in molti casi (la maggioranza), a causa delle circostanze di fatto,<sup>40</sup> soddisfano i criteri stabiliti dalla legge per il godimento dei diritti collettivi, incluso il diritto alla contrattazione collettiva.

Il problema emerge quando i diritti collettivi si scontrano con le libertà economiche e il diritto della concorrenza. I contratti collettivi stipulati nel quadro della contrattazione collettiva e destinati a migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro devono, a causa della loro natura e del loro oggetto, essere considerati come un'eccezione all'articolo 101, paragrafo 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).<sup>41</sup> Le sentenze, tuttavia, non specificano la portata soggettiva dei contratti collettivi. Nel caso *Albany* la Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) ha fatto riferimento ad accordi conclusi nel contesto di negoziati collettivi tra le parti sociali. Nel caso *FNV* si fa riferimento alla contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori subordinati.<sup>42</sup> A tal fine, la CGUE ha deciso di definire il concetto di lavoratore subordinato in modo potenzialmente differente dalle definizioni adottate negli Stati membri. Secondo la Corte, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza in cui una persona fornisca prestazioni, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, in contropartita delle quali riceva una retribuzione.<sup>43</sup> Tale

---

<sup>40</sup> Per approfondimenti si veda Joanna Unterschütz, "Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy, cz. 1" (2017) 8 *Monitor Prawa Pracy* 461.

<sup>41</sup> Si veda, ad es., Causa C-67/96, *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* [1999] ECLI:EU:C:1999:430, punto 60.

<sup>42</sup> Sentenza in *FNV* EU:C:2014:2411, punto 24 et seq.

<sup>43</sup> La classificazione in lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non impedisce al soggetto di essere classificato come un lavoratore subordinato ai sensi del diritto dell'UE, se l'indipendenza di tale persona è meramente fittizia, celando così un rapporto di lavoro subordinato (in tal

definizione implica un approccio piuttosto ristretto al concetto di lavoratore subordinato. La CGUE ha adottato una bipartizione tra lavoratori subordinati e autonomi, escludendo quest'ultima categoria dall'ambito della contrattazione collettiva.<sup>44</sup> Solo quando i prestatori autonomi di servizi affiliati a una delle organizzazioni di lavoratori parti del contratto che svolgono per un datore di lavoro, in forza di un contratto d'opera, la stessa attività dei lavoratori subordinati di tale datore di lavoro, essi sono "falsi autonomi"; in altre parole, prestatori di servizi in una situazione paragonabile a quella di tali lavoratori. Pertanto, la disposizione di un contratto collettivo di lavoro che stabilisca le tariffe minime per tali prestatori autonomi di servizi non ricade nell'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, del TFUE. Non porta all'ampliamento della portata soggettiva dei contratti collettivi ma si tratta di un mero tentativo di eliminare gli abusi.

La ripartizione tra lavoratori subordinati e autonomi appare come una semplificazione eccessiva, in cui viene trascurata la reale posizione di mercato di un'ampia categoria di lavoratori autonomi. Innanzitutto, i lavoratori autonomi possono svolgere le stesse attività dei lavoratori subordinati.<sup>45</sup> In secondo luogo, in molti casi svolgono il lavoro personalmente, senza alcuna forma di assistenza da parte di altre persone. In terzo luogo, per la maggior parte dei lavoratori autonomi il lavoro che svolgono rappresenta il loro reddito di base. Infine, la loro posizione di mercato è solitamente debole (più debole di quella dei committenti per i quali lavorano). I lavoratori (che non sono indipendenti) si trovano spesso in situazioni di precarietà e insicurezza, in condizioni peggiori rispetto ai lavoratori ordinari, anche per il fatto che individualmente possono trovarsi in una posizione contrattuale debole. Inoltre, sono solitamente non sindacalizzati e non sono coinvolti in contrattazioni collettive. Invece di libertà e autonomia, possono trovarsi in situazioni di dipendenza e subordinazione.<sup>46</sup>

Pertanto, invece di limitare il diritto alla contrattazione collettiva e impedirne l'attuazione pratica, lo Stato dovrebbe promuoverlo per tutte le categorie di lavoratori, compresi i lavoratori autonomi che necessitano di tale protezione. La decisione di maggioranza afferma giustamente nelle considerazioni preliminari che "laddove i prestatori di lavoro non abbiano un'influenza sostanziale sul contenuto delle condizioni contrattuali, devono avere la possibilità di migliorare lo squilibrio di potere attraverso la contrattazione collettiva".<sup>47</sup>

---

senso, si veda Causa C-256/01 *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College and Others* [2004] ECLI:EU:C:2004:18, punto 71).

<sup>44</sup> Si confronti Mark Freedland e Nicola Kountouris, "Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law" (2017) 46 *Industrial Law Journal* 52, 60.

<sup>45</sup> Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411, punto 27.

<sup>46</sup> Prassl, *Humans as a Service* (n 15) 52 et seq.

<sup>47</sup> Comitato europeo dei diritti sociali, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v Ireland* (8 agosto 2016) C 123/2016, causa n. 1, 38.

La mancanza di uno stato di dipendenza non cambia significativamente la loro posizione sul mercato. Paradossalmente, potrebbero necessitare di maggiore sostegno rispetto ai lavoratori subordinati. In sintesi, pur essendo formalmente lavoratori autonomi, molte persone non lavorano in effetti in una situazione di autonomia. Di fatto, la loro posizione è relativamente vicina a quella di altri lavoratori (anche subordinati). A causa del loro potere contrattuale e della loro reale posizione sociale, necessitano solitamente di una rappresentanza collettiva. La mancanza di rappresentanza può portare a squilibri e conseguenze sociali dannose, come la sottostima del livello di retribuzione e un livello di reddito limitato, i quali influiscono sulle possibilità di sviluppo personale dei lavoratori (in questo caso autonomi) e delle relative famiglie.

I lavoratori formalmente autonomi dovrebbero essere protetti, se non da specifici datori di lavoro, dalle conseguenze del funzionamento del mercato. Da questo punto di vista, un contratto collettivo può essere percepito come uno strumento di inclusione sociale. Allo stesso tempo, in casi specifici, i tribunali dovrebbero disporre di strumenti idonei a escludere il diritto alla contrattazione collettiva se tale diritto non è giustificato dalla posizione del lavoratore autonomo e se potrebbe portare a un conflitto con il diritto della concorrenza. In questi casi, la legge dovrebbe garantire il giusto equilibrio tra concorrenza e protezione sociale.

Con l'approvazione del contenuto del progetto di Comunicazione della Commissione "Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali" del 9 dicembre 2021, è stata finalmente riconosciuta la necessità di tutelare i lavoratori autonomi individuali.<sup>48</sup> La Commissione ha ammesso che alcune categorie di lavoratori autonomi individuali si trovano in una posizione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, poiché non sono in grado di influenzare in modo significativo le condizioni di lavoro che li riguardano (situazione di dipendenza economica, lavoro fianco a fianco con i lavoratori subordinati e, ultimo ma non meno importante, lavoro tramite piattaforme di lavoro digitali). Di conseguenza, i contratti collettivi stipulati per questi gruppi di lavoratori autonomi non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 del TFUE (indipendentemente dal fatto che possano essere classificati come falsi lavoratori autonomi).

I requisiti stabiliti dalla legge polacca (prestazione personale d'opera/servizio, avere interessi collettivi che possano essere rappresentati dai sindacati) possono rivelarsi uno strumento pratico per estendere la protezione ai lavoratori autonomi che dovrebbero essere rappresentati dai sindacati. Grazie a tali criteri, i tribunali possono valutare la posizione negoziale di specifici gruppi di lavoratori della *gig economy*: i lavoratori autonomi e la necessità di una loro rappresentanza collettiva. In teoria, ciò potrebbe in alcuni casi portare a un conflitto con il diritto della

---

<sup>48</sup> Disponibile all'indirizzo: [ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collectivebargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collectivebargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules_en).

concorrenza dell'UE. Nella pratica ci si potrebbe aspettare un futuro sviluppo in favore del riconoscimento dei diritti collettivi dei lavoratori autonomi, inclusi coloro che svolgono lavori tramite piattaforme digitali, anche se non sono falsi imprenditori. In sintesi, in molti casi i lavoratori della *gig economy* possono essere considerati come un gruppo avente interessi comuni legati al lavoro che possono essere rappresentati dai sindacati. La contrattazione collettiva può svolgere un ruolo importante nel definire le loro condizioni di lavoro e nel raggiungere un equilibrio sociale.<sup>49</sup> La soluzione adottata può essere sufficiente anche per l'applicazione delle future norme UE (come indicato dalla Commissione). È, tuttavia, troppo presto per dare un giudizio completo.

## 6. Procedure collettive

Nel riconoscere la libertà di associazione dei lavoratori autonomi, la legge polacca ha quindi esteso la portata soggettiva delle due principali procedure collettive: la contrattazione finalizzata alla stipula di contratti collettivi e le controversie collettive.<sup>50</sup> In entrambi i casi, le norme relative ai lavoratori subordinati si applicano *mutatis mutandis* ai lavoratori che svolgono un lavoro retribuito. Questo apre formalmente la strada alla possibilità di definire collettivamente le condizioni di lavoro.

Il diritto polacco riconosce due tipologie di contratti collettivi: contratti collettivi a livello di impresa e contratti collettivi multi-impresa. Gli accordi a livello di impresa sono stipulati per un datore di lavoro o per un gruppo di datori di lavoro che fanno parte di un ente più grande. L'ambito di applicazione dei contratti collettivi multi-impresa dipende dalla decisione delle parti sociali. È tuttavia limitato ai datori di lavoro iscritti all'organizzazione che ha stipulato il contratto. La legge prevede una procedura di estensione (la cosiddetta generalizzazione) e tuttavia tale procedura non è mai stata utilizzata nella pratica. Per quanto riguarda i lavoratori, i contratti collettivi si applicano a tutti coloro che sono impiegati dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro appartenenza sindacale, a meno che il contratto non preveda diversamente. La procedura per le controversie collettive definisce un quadro giuridico per lo sciopero e integra la tipica contrattazione collettiva. In sintesi, i sindacati possono contrattare collettivamente e organizzare scioperi a vantaggio dei lavoratori della *gig economy* che svolgono lavoro retribuito. Di conseguenza, questi lavoratori possono essere coperti dai contratti collettivi stipulati a seguito di tali procedure.

---

<sup>49</sup> Per approfondimenti, Unterschütz (n 40).

<sup>50</sup> Per approfondimenti, si veda Krzysztof Wojciech Baran in Krzysztof Wojciech Baran et al. (a cura di), *Outline of Polish Labour Law System* (Wolters Kluwer Polska 2016) 89 e 425 et seq.

## 7. La realtà della contrattazione collettiva per i lavoratori della gig economy

Purtroppo, queste possibilità teoriche non sono state messe in pratica. La grande maggioranza dei contratti collettivi esistenti riguarda solo i lavoratori subordinati. Fatto ancora peggiore, dopo la modifica della Legge sui sindacati non si è riscontrato alcun cambiamento significativo nella prassi delle parti sociali. Questa osservazione è valida per tutti i lavoratori non subordinati, in particolare per i lavoratori della *gig economy*. Nel settembre 2021 è stato costituito il primo sindacato dei lavoratori autonomi, ma è di portata nazionale e non è chiaro se rappresenterà anche i lavoratori della *gig economy*.<sup>51</sup> In Polonia non ci sono iniziative serie per i lavoratori delle piattaforme simili a quelle che hanno portato a proteste e scioperi in Belgio, Italia e Regno Unito.<sup>52</sup> Il fallimento delle trattative multi-impresa ha impedito la creazione di un quadro generale per l'intera categoria, ad es., tassisti o addetti alla consegna di generi alimentari (come in Danimarca o in Italia).<sup>53</sup> Gli autisti di piattaforme come Uber o Bolt, ad esempio, avrebbero un interesse comune a negoziare il modo in cui l'algoritmo della piattaforma stabilisce la tariffa dei taxi o, andando oltre, i diritti fondamentali del lavoro, come le ferie retribuite, la previdenza sociale, ecc. Sui social media esistono gruppi di autisti di Uber o Bolt in cui vengono reciprocamente scambiate le proprie esperienze. È improbabile che tali forme di contatto a distanza possano trasformarsi in futuro in qualche organizzazione sindacale. Inoltre, nel caso dei *crowdworker* può essere difficile individuare un partner con cui negoziare e le potenziali controparti (i soggetti che gestiscono le piattaforme) sono piuttosto riluttanti a partecipare alle trattative.

Non esiste una tradizione di iniziative regionali o locali (come la Carta di Bologna). Allo stesso tempo, è difficile avviare negoziati a livello di impresa per imprese o sedi specifiche. Il potere dei sindacati non è sufficiente a costringere le imprese a stipulare contratti collettivi per i lavoratori atipici. In alcuni casi è persino difficile identificare il vero datore di lavoro. Secondo il concetto funzionale di datore di lavoro<sup>54</sup> o l'approccio teleologico e sistematico (*purposive approach*)

---

<sup>51</sup> Grażyna J Leśniak, "Jest pierwszy zwi ą zek zawodowy samozatrudnionych" (*prawo.pl*, 17 settembre 2021), [www.prawo.pl/kadry/jest-pierwszy-zwiazek-zawodowy-samozatrudnionych.510673.html](http://www.prawo.pl/kadry/jest-pierwszy-zwiazek-zawodowy-samozatrudnionych.510673.html).

<sup>52</sup> Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2018) 53-57.

<sup>53</sup> Eurofound, "The Danish trade union 3F" (Eurofound, 9 aprile 2021), [www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/the-danish-trade-union-3f](http://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/the-danish-trade-union-3f); Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. rider, [www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/CCNL-Rider-09\\_09\\_2020-def.docx.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/CCNL-Rider-09_09_2020-def.docx.pdf).

<sup>54</sup> Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer* (Oxford University Press 2015).

al diritto del lavoro,<sup>55</sup> è possibile identificare il datore di lavoro anche se più di due parti sono impegnate in un rapporto di lavoro tramite una piattaforma di lavoro. Tuttavia, a causa della crisi della contrattazione collettiva in Polonia, la possibilità per i lavoratori non subordinati di contrattare collettivamente è solo teorica.

La contrattazione collettiva per i lavoratori della *gig economy* non può essere un'eccezione. L'enorme diversità tra i lavoratori delle piattaforme costituisce una grande sfida ai fini della loro organizzazione sindacale e della loro partecipazione alla contrattazione collettiva; pertanto, i lavoratori delle piattaforme sono vulnerabili nella rivendicazione dei loro diritti.<sup>56</sup> La nascita e lo sviluppo della *gig economy* hanno costretto le parti sociali a riflettere sulla necessità e sulle forme di rappresentanza collettiva in questo ambito. Purtroppo, i sindacati non sono stati in grado di proporre un'idea chiara e comprensiva di rappresentanza. In alcuni gruppi (ad es., gli autisti di Uber), ci sono stati tentativi di incoraggiare i loro membri ad aderire ai sindacati e di fare pressione sui datori di lavoro. Tali iniziative sono state ben lontane dall'aver successo. I lavoratori della *gig economy* sono rappresentati in misura molto ridotta. Non sorprende quindi che non vi siano iniziative di contrattazione collettiva di rilievo. La contrattazione multi-impresa, che potrebbe rappresentare un'opportunità per i lavoratori subordinati, è praticamente impossibile. Il dialogo con più datori di lavoro è al momento inesistente e non ci si può aspettare che le trattative vengano intavolate nella *gig economy*. Esistono più opportunità di contrattazione a livello di impresa, ma ciò richiederebbe maggiori iniziative e pressioni da parte dei sindacati. L'impressione è che attualmente i sindacati non sappiano cosa fare per i lavoratori. La situazione è esacerbata dalla struttura occupazionale della *gig economy*, che annovera i gruppi più vulnerabili (coloro che entrano nel mercato del lavoro, i lavoratori migranti) che non sanno come ottenere protezione e non sono una priorità per i sindacati (a loro volta in crisi d'identità).

Non esistono altri movimenti di lavoratori della *gig economy* che possano rappresentare un'alternativa ai sindacati o rafforzare l'attività sindacale. Dopo tutto, i lavoratori del settore non sono rappresentati da alcun organismo elettivo. In primo luogo, la rilevanza pratica dei rappresentanti eletti rimane molto limitata. L'istituzione di un consiglio di impresa non è obbligatoria e dipende dall'iniziativa dei lavoratori subordinati. Di conseguenza, le procedure sono state avviate solo in poche imprese (ciò riflette anche lo scarso interesse per l'attività collettiva). In secondo luogo, i consigli di impresa sono creati e composti solo da lavoratori subordinati. In tale situazione, il loro impegno nei confronti dei lavoratori non subordinati (inclusi i lavoratori della *gig economy*) resterebbe circoscritto. In terzo luogo, la legge non riconosce ai consigli di impresa il diritto di contrattazione collettiva (ma solo di informazione e consultazione). Non esistono forme di rappre-

---

<sup>55</sup> Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford University Press 2016).

<sup>56</sup> Owczarek, *Don't GIG up!* (n 9).

sentanza elettiva a livello multi-impresa. Allo stesso tempo, i datori di lavoro non sono interessati ad avviare il dialogo sociale.

Di conseguenza, non ci si deve aspettare alcuna iniziativa autonoma di rilievo. In teoria, lo Stato potrebbe avere un ruolo, determinando per legge lo stato giuridico dei lavoratori della *gig economy* (o di alcuni gruppi degli stessi) e incoraggiando il dialogo sociale. Tuttavia, in entrambi gli ambiti, lo Stato assume una posizione piuttosto passiva. In primo luogo, non esiste un concetto coerente di protezione dei lavoratori. In aggiunta, la questione è piuttosto delicata e qualsiasi intervento rischia di suscitare malcontento sociale. Gli attuali governi hanno uno stampo chiaramente populista. I provvedimenti vengono presi per ottenere guadagni politici e la situazione dei lavoratori della *gig economy* non genera particolare interesse pubblico. Inoltre, la maggiore protezione di un gruppo in cui i lavoratori migranti svolgono un ruolo importante comporterebbe un cambiamento nelle politiche attuali (piuttosto anti-immigrazione) e un potenziale conflitto con una parte dell'elettorato. Ci si deve quindi aspettare che lo Stato non interverrà finché non sarà necessario. La pressione sociale potrebbe causare una reazione come avvenuto in passato, quando il governo è stato costretto da gruppi dotati di una certa forza (ad es., i tassisti) a includere i lavoratori delle piattaforme, tra cui Uber, nelle normative relative al mercato dei trasporti (in materia di requisiti formali, licenze, ecc.).<sup>57</sup> Le nuove normative che hanno introdotto, ad esempio, l'obbligo per gli autisti delle piattaforme di possedere una licenza per i taxi non hanno causato il fallimento di tali piattaforme (contrariamente alle aspettative dei tassisti), le quali restano ancora più competitive delle tradizionali imprese di taxi.

## 8. Conclusioni

Il diritto polacco rappresenta un esempio della tesi di Otto Kahn-Freund secondo cui l'efficacia della legge dipende dal potere reale degli attori del diritto del lavoro piuttosto che dalle soluzioni giuridiche.<sup>58</sup> Un quadro normativo relativamente moderno e flessibile non ha ancora un contenuto idoneo. Teoricamente, molti lavoratori della *gig economy* soddisfano i criteri per essere riconosciuti come lavoratori subordinati, ma nella pratica la maggioranza di essi non ha il potere e la determinazione di chiedere la riclassificazione del proprio contratto. Di conseguenza, non godono della protezione prevista dalla legge. La contrattazione col-

---

<sup>57</sup> TVN24 News in English, "Only licensed drivers in Poland. 'Lex Uber' becomes effective" (TVN24, 1° gennaio 2020), tvn24.pl/tvn24-news-in-english/polands-law-regulating-uber-like-companies-becomes-effective-ra997117-2982072.

<sup>58</sup> Paul Davies and Mark Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, 3<sup>a</sup> ed. (Stevens & Sons 1983) 21 et seq.

lettiva offre loro la possibilità di cambiare la situazione. Dal 2018 e 2019, diversi gruppi di lavoratori della *gig economy* hanno goduto di pieni diritti sindacali. In teoria, potrebbero beneficiare degli standard derivanti dai contratti collettivi ma, nella pratica, il sistema di contrattazione collettiva è collassato. Alquanto emblematica è la mancanza di contratti collettivi multi-impresa. Non esistono trattative per i lavoratori non subordinati. L'abrogazione degli ostacoli legali all'utilizzo dei diritti collettivi da parte di un vasto numero di lavoratori non subordinati, inclusi i lavoratori della *gig economy*, andrebbe valutato positivamente (anche dal punto di vista delle norme internazionali e costituzionali). Tuttavia, i lavoratori della *gig economy*, la cui posizione effettiva è particolarmente vulnerabile, non fanno eccezione. I sindacati non hanno una strategia chiara e completa nei confronti della *gig economy*. Senza cambiamenti strutturali, il dialogo sociale, perfettamente possibile dal punto di vista giuridico, non potrà assumere alcun ruolo rilevante per i lavoratori della *gig economy*.



Capitolo Quattordicesimo

(IL DIRITTO FONDAMENTALE ALLA)  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER I LAVORATORI  
ECONOMICAMENTE DIPENDENTI PARAGONABILI  
AI LAVORATORI SUBORDINATI

*Elisabeth Brameshuber \**

1. *Introduzione*

Nei vari Stati membri le persone che lavorano nella *gig economy* lo fanno in base a diversi status, talvolta come autonomi, talvolta come lavoratori subordinati, talvolta in uno status “intermedio”. La possibilità per i lavoratori della *gig economy* di stipulare contratti collettivi non dipende (più) necessariamente dallo status di lavoratore subordinato. Come dimostra il documento di consultazione della Commissione sui lavoratori delle piattaforme del febbraio 2021, “[a]lcuni sindacati hanno aperto le iscrizioni ai lavoratori non standard e ai lavoratori autonomi [...]. Recentemente sono stati sottoscritti anche alcuni accordi collettivi innovativi tra sindacati e piattaforme digitali, ma rimangono ancora molto limitati.”<sup>1</sup>

Le questioni giuridiche sottostanti sono le seguenti: i lavoratori non subordinati possono associarsi? È possibile stipulare contratti collettivi per i lavoratori non subordinati? Quali sono i potenziali ostacoli legali a livello di Unione Europea (UE)? Esistono differenze per quanto riguarda la situazione giuridica e di fatto negli Stati membri?

Questo capitolo si concentra innanzitutto sull’articolo 101 del Trattato sul fun-

---

\* L’autrice è estremamente grata ai colleghi del progetto COGENS che hanno contribuito a questo capitolo fornendole una conoscenza approfondita della situazione giuridica e di fatto dei rispettivi paesi. Alcune parti del presente contributo si rifanno ampiamente al contributo dell’autrice a *Festschrift für Franz Marhold*, pubblicato da Manz nel 2020.

<sup>1</sup> Commissione, “First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work” (Consultation Document) C(2021) 1127 final, 21.

zionamento dell'Unione europea (TFUE) e sulla relativa giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE). Accostandolo al diritto fondamentale alla contrattazione collettiva come garantito dall'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE (CDFUE) o dall'articolo 11 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU), vengono forniti dei punti di riferimento per eventuali futuri contenziosi. In alcuni Stati membri esiste effettivamente la possibilità di contrattare collettivamente per questa terza categoria di lavoratori.<sup>2</sup> Pertanto, nonostante la riluttanza dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro a introdurre una cosiddetta “terza categoria” per le persone che lavorano tramite le piattaforme,<sup>3</sup> e nonostante la decisione della Commissione di non creare un “terzo” status occupazionale a livello dell'UE,<sup>4</sup> futuri rinvii pregiudiziali alla CGUE in materia sembrano molto probabili.

La seconda parte di questo contributo analizza le diverse giurisdizioni dei paesi interessati dal progetto COGENS. Viene esaminata la situazione di fatto e di diritto relativa alla contrattazione collettiva per i lavoratori non subordinati e prevede una classificazione dei contratti, in particolare in base alla loro portata soggettiva e ai loro effetti.

La parte conclusiva analizza la situazione alla luce dell'iniziativa della Commissione sui contratti collettivi di lavoro per i lavoratori autonomi<sup>5</sup> e il relativo progetto di orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, incluso il relativo Allegato (di seguito il “progetto di orientamenti”), aperto alla consultazione pubblica fino al 24 febbraio 2022.<sup>6</sup> Inoltre, la seconda fase di consultazione delle parti sociali da parte della Commissione sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro tramite piattaforme<sup>7</sup> e la successiva proposta della Commissione di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (di seguito la “proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali”)<sup>8</sup> sono analizzate brevemente alla luce delle summenzionate questioni relative alla contrattazione col-

---

<sup>2</sup> Si veda l'art. 12a Tarifvertragsgesetz (TVG, Legge tedesca sui contratti collettivi).

<sup>3</sup> Commissione, “Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work” (Consultation Document) Commission C(2021) 4230 final, 3.

<sup>4</sup> Ibid, 21.

<sup>5</sup> Commissione, “Contratti collettivi per lavoratori autonomi – campo di applicazione delle norme dell'UE in materia di concorrenza” (Valutazione d'impatto iniziale) Ares(2021)102652.

<sup>6</sup> Comunicazione della Commissione – Approvazione del contenuto del progetto di Comunicazione della Commissione, Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, C(2021) 8838 final, e relativo Allegato (Progetto di orientamenti).

<sup>7</sup> Commissione, C(2021) 4230 final (n 736).

<sup>8</sup> COM(2021) 762 final.

lettiva per i “lavoratori della terza categoria”. Sostenendo che una definizione “modello” di tali soggetti dovrebbe tenere conto soprattutto del loro stato di dipendenza economica e suggerendo che tale definizione possa essere formulata mediante un accordo ai sensi dell’articolo 155, paragrafo 2, prima alternativa del TFUE, il presente capitolo cerca di integrare la giurisprudenza della Corte e le iniziative della Commissione in questo settore.

## *2. La situazione giuridica a livello dell’UE*

Tradizionalmente, i contratti collettivi vengono stipulati per disciplinare il rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, dal lato dei lavoratori la portata soggettiva è limitata ai lavoratori subordinati. I lavoratori autonomi venivano solitamente esclusi dalla contrattazione collettiva con formule specifiche, a eccezione di alcuni paesi come la Germania. Tuttavia, un’interpretazione teleologica dell’articolo 28 CDFUE consente di giungere a un risultato diverso.

### *A. Il diritto della concorrenza come elemento di limitazione dei contratti collettivi*

In linea con la propria giurisprudenza pregressa,<sup>9</sup> nella sentenza *FNV Kunsten* la CGUE stabilisce che solo i contratti collettivi negoziati tra le parti sociali non violano il diritto della concorrenza dell’Unione Europea.<sup>10</sup> Tuttavia, nella medesima sentenza la Corte ha anche sostenuto che i contratti collettivi di lavoro per i “prestatori che si trovano in una situazione paragonabile a quella [dei] lavoratori” esulano dall’ambito di applicazione dell’articolo 101 TFUE.<sup>11</sup> Inoltre, un prestatore di servizi può perdere la propria qualità di imprenditore

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 di quest’ultimo e agisce come ausiliario integrato nell’impresa di detto committente.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Causa C-67/96 *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* [1999] ECLI:EU:C:1999:430.

<sup>10</sup> Causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411, punto 22.

<sup>11</sup> *Ibid*, punto 42.

<sup>12</sup> *Ibid*, punto 33. Si veda anche Allegato a C(2021) 8838 final, 9 (n 6).

La decisione sembra consentire un'interpretazione a favore della stipula di contratti collettivi per i prestatori di servizi "in una situazione paragonabile" ai lavoratori senza violare il diritto della concorrenza dell'UE. Eppure, persistono delle incertezze su quali prestatori di servizi siano in effetti in una situazione simile. L'iniziativa della Commissione sui contratti collettivi di lavoro per i lavoratori autonomi<sup>13</sup> e il relativo progetto di orientamenti<sup>14</sup> tentano di determinare quali soggetti possano essere inclusi nella nozione di "prestatori di servizi paragonabili".<sup>15</sup>

### B. Il diritto fondamentale alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 28 CDFUE e dell'articolo 11 CEDU

Dal punto di vista dei diritti fondamentali, si rivela centrale l'articolo 28 CDFUE che stabilisce il diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro. Detto articolo consente pertanto che gli Stati membri introducano disposizioni per la promozione della stipula di contratti collettivi, limitando la competizione tra imprese e ponendo restrizioni al diritto della concorrenza.<sup>16</sup> È tuttavia incerto il relativo ambito di applicazione soggettivo. Secondo alcuni studiosi, i diritti fondamentali garantiti nel titolo della Carta dedicato alla solidarietà si applicano solo a coloro che soddisfano "la"<sup>17</sup> definizione autonoma di lavoratore prevista dal diritto dell'UE.<sup>18</sup> Altri sostengono che, in generale, anche i lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati dovrebbero godere dei diritti sociali fondamentali previsti dalla Carta.<sup>19</sup> Non si registra finora giurisprudenza in merito.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione soggettivo dell'articolo 28 CDFUE, neanche il riferimento all'articolo 11 CEDU e alla giurisprudenza della

<sup>13</sup> Commissione, Ares(2021)102652 (n 738).

<sup>14</sup> C(2021) 8838 final (n 6).

<sup>15</sup> Si veda in dettaglio *infra*, sezione III.

<sup>16</sup> Claudia Schubert in Martin Franzen, Inken Gallner e Hartmut Oetker (a cura di), *Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht* 2<sup>a</sup> ed. (C.H. Beck 2018); art. 28 CDFUE, par. 2; Hans D. Jarass, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union unter Einbeziehung der sonstigen Grundrechtsregelungen* 3<sup>a</sup> ed. (C.H. Beck 2016); art. 28 CDFUE, par. 2, 4, 18.

<sup>17</sup> Per una visione diversa sulla nozione di lavoratore nell'UE, si veda Martin Risak e Thomas Dullinger, *The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change* (ETUI aisbl 2018).

<sup>18</sup> Ad es., Claudia Schubert in Martin Franzen, Inken Gallner e Hartmut Oetker (a cura di), *Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht*, 3<sup>a</sup> ed. (C.H. Beck 2019); art. 28 CDFUE, par. 17, art. 27 CDFUE, par. 19. Anche in riferimento ai rapporti di lavoro, Michael Holoubek in Jürgen Schwarze et al., *EU-Kommentar*, 4<sup>a</sup> ed. (Facultas, Helbing & Lichtenhahn, Nomos 2019); art. 28 CDFUE, par. 13.

<sup>19</sup> Johannes Heuschmid in Wolfgang Däubler (a cura di), *Arbeitskampfrecht*, 4<sup>a</sup> ed. (Nomos 2016) § 11, par. 34.

Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU)<sup>20</sup> sono particolarmente utili, per via dell'ambiguità di quest'ultima. Sebbene la formulazione dell'articolo 11 CEDU non faccia espressamente riferimento ai lavoratori subordinati ma a "ogni persona",<sup>21</sup> esistono precedenti della Corte in cui viene riconosciuta la libertà di associazione anche ai lavoratori autonomi.<sup>22</sup> Inoltre, la Corte si affida sempre più agli strumenti e alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e alla loro interpretazione da parte degli organi competenti per definire ciò che è contemplato dall'articolo 11 CEDU. Il Comitato dell'OIL sulla libertà di associazione parte dal presupposto che essa abbia un'ampia portata soggettiva. Tale libertà non è subordinata all'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, ma si applica anche ai "lavoratori autonomi in generale".<sup>23</sup> Riguardo alla Convenzione 98 dell'OIL, il Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e raccomandazioni ha concluso che il diritto alla contrattazione collettiva previsto dall'articolo 4 debba applicarsi anche ai "lavoratori autonomi",<sup>24</sup> sebbene la stessa Convenzione faccia riferimento alle "organizzazioni di lavoratori".

Riguardo al diritto di costituire un sindacato ai sensi dell'articolo 11 CEDU, nella sentenza *Păstorul cel Bun v Romania* la Corte ha stabilito che, affinché si applichi l'articolo 11, le obbligazioni del prestatore di servizi devono corrispondere a quelle tipicamente presenti in un rapporto di lavoro subordinato.<sup>25</sup> Utilizzando i criteri applicabili ai sensi delle convenzioni internazionali in materia, la CEDU ha concluso che tale rapporto di lavoro dipende principalmente dai seguenti fattori: la "prestazione lavorativa" e la "retribuzione".<sup>26</sup> Non è chiaro, tuttavia, quali "fatti relativi alla prestazione lavorativa" debbano essere presi in considerazione.

Allo stesso modo, non è possibile trarre una conclusione univoca dalla giurisprudenza della CGUE. Mentre alcuni hanno concluso, sulla base del caso *FNV Kunsten*, che solo i lavoratori subordinati ("nascosti") beneficiano delle garanzie

---

<sup>20</sup> Si veda l'art. 52 CDFUE, par. 3, e l'art. 53 CDFUE per la questione dell'interpretazione dei diritti della Carta in parallelo ai corrispondenti diritti della Convenzione; si veda, ad es., Schubert (n. 751); art. 28 CDFUE, par. 9 e ulteriori riferimenti.

<sup>21</sup> Si veda anche *Hendy*, come indicata dalla High Court of Justice, *Independent Workers Union vs. Rooffoods Ltd t/a Deliveroo*, Caso n.: CO/810/2018, punto 26.

<sup>22</sup> *Vörður Ólafsson v Island*, ricorso n. 20161/06 (CEDU, 27 aprile 2010) punto 54; si trattava in effetti della libertà negativa di associazione di un falegname.

<sup>23</sup> Nicola Countouris e Valerio De Stefano, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment* (ETUC 2019) 20.

<sup>24</sup> Conferenza Internazionale del Lavoro, *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B)* (Ufficio Internazionale del Lavoro 2012) punto 209.

<sup>25</sup> *Sindicatul "Păstorul cel Bun" v Romania*, ricorso n. 2330/09 (CEDU, 9 luglio 2013), punto 141.

<sup>26</sup> *Ibid.*, punto 142, in riferimento alla raccomandazione n. 198 dell'OIL sul rapporto di lavoro del 2006 (15 giugno 2006).

sancite dall'articolo 28 CDFUE,<sup>27</sup> dalla sentenza si può anche desumere che ricadano nell'ambito di applicazione di suddetto articolo tutti coloro che si trovano in una situazione analoga a quella dei lavoratori subordinati.<sup>28</sup>

Per quanto riguarda le associazioni che rappresentano i lavoratori autonomi, si sostiene che esse non rientrino nell'ambito di applicazione dell'articolo 28 CDFUE.<sup>29</sup> Tuttavia, tenendo conto che il lavoratore conserva la propria indipendenza e libertà rispetto ad altri committenti,<sup>30</sup> in linea di principio non vi è alcuna ragione per cui non si possa concedere protezione alle associazioni di lavoratori economicamente dipendenti, il cui status sia paragonabile a quello dei lavoratori subordinati, soprattutto in considerazione dello scopo della contrattazione collettiva:<sup>31</sup> il bilanciamento di uno squilibrio strutturale di potere, la protezione alla parte strutturalmente più debole del contratto e la cartellizzazione delle condizioni di lavoro. L'eventuale "doppia rappresentanza" da parte dei sindacati (se si considera la possibilità che una persona il cui status sia paragonabile a quello di un lavoratore subordinato possa impiegare anche alcuni lavoratori)<sup>32</sup> non presenta problemi in considerazione della relativa libertà dei sindacati rispetto alle altre parti.<sup>33</sup> Il Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS)<sup>34</sup> è chiaramente a favore della possibilità, concessa anche ai "lavoratori autonomi", di esercitare il diritto di negoziare e stipulare contratti collettivi.<sup>35</sup>

---

<sup>27</sup> Ad es., Schubert (n 751); art. 28 par. 18 CDFUE.

<sup>28</sup> Ad es., Johannes Heuschmid e Daniel Hlava, "Anm zu EuGH C-413/13" (2015) *AuR* 193, 194 et seq. Si veda inoltre Abbo Junker, "Die Gewährleistung der Tarifautonomie im europäischen Recht" (2015) 46 *ZfA* 267, 284.

<sup>29</sup> Schubert (n 751); art. 28 par. 20 CDFUE.

<sup>30</sup> Schubert (n 751); art. 28 par. 21 CDFUE.

<sup>31</sup> Si veda inoltre Countouris e De Stefano (n 756) 20.

<sup>32</sup> Ad es., art. 12a (1) lit 1 TVG: i lavoratori paragonabili ai lavoratori subordinati devono svolgere il lavoro "essenzialmente" (*im wesentlichen*) senza impiegare altri soggetti.

<sup>33</sup> Manfred Löwisch e Volker Rieble, *Tarifvertragsgesetz: Kommentar*, 4<sup>a</sup> ed. (Franz Vahlen 2017) § 12a, par. 11.

<sup>34</sup> Secondo le spiegazioni della Carta, l'art. 28 si basa sull'art. 6 della Carta sociale europea riveduta. Pertanto, quest'ultimo va rispettato nell'interpretare l'art. 28, inclusi i pareri del comitato europeo dei diritti sociali; Schubert (n 751); art. 28 CDFUE, par. 8; Countouris e De Stefano (n 756) 53.

<sup>35</sup> Comitato europeo dei diritti sociali, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v Ireland* (8 agosto 2016) C 123/2016, caso n. 1, punti 35-40, 95.

### C. *Risoluzione delle tensioni tra l'articolo 101 TFUE e l'articolo 28 CDFUE rispetto alla contrattazione collettiva per alcune categorie di lavoratori non subordinati*

I contratti collettivi di settore,<sup>36</sup> che vietano qualsiasi deroga a sfavore dei lavoratori subordinati, sono necessariamente associati a determinati effetti restrittivi sulla concorrenza: ciò avviene solo a partire da un certo livello (salariale).<sup>37</sup> In linea di principio, tali accordi dovrebbero essere inammissibili e quindi nulli ai sensi dell'articolo 101 TFUE. Tuttavia, gli obiettivi di politica sociale perseguiti dai contratti collettivi ne sarebbero “*gravemente compromessi*”.<sup>38</sup> Pertanto, i contratti collettivi conclusi tra le parti sociali con l'obiettivo di migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE a causa della loro natura e del loro oggetto.<sup>39</sup>

Ciò è in linea con l'opinione prevalente secondo cui l'articolo 28 CDFUE costituisce un'esenzione settoriale all'articolo 101 TFUE.<sup>40</sup> Tale orientamento è necessario per garantire l'autonomia della contrattazione collettiva e tutelare il relativo diritto ai sensi dell'articolo 28 CDFUE.<sup>41</sup> In sostanza, senza tale esenzione non sarebbe possibile esercitare il diritto fondamentale alla contrattazione collettiva. Tuttavia, l'esenzione trova applicazione solo nella misura in cui i contratti e la contrattazione collettivi sono protetti.<sup>42</sup> Di conseguenza, va applicata a tutte le condizioni di lavoro disciplinate da contratti collettivi che, di conseguenza, portano anche alla cartellizzazione e quindi a una restrizione della concorrenza. Ciò deve valere per tutte le materie per le quali esiste un mercato, vale a dire la base per la determinazione del costo del lavoro. Ciò include pertanto qualsiasi condizione minima di impiego per la quale esista una situazione di concorrenza.<sup>43</sup>

---

<sup>36</sup> Si veda *Albany* (n 9) punto 63: la Corte fa riferimento a un sistema di contratti collettivi che si applica a “*tutti i lavoratori di tale settore*” e che “*contribuisce quindi direttamente al miglioramento di una delle condizioni di lavoro dei lavoratori*”.

<sup>37</sup> Robert Rebhahn e Michael Reiner in Jürgen Schwarze et al., *EU-Kommentar*, 4<sup>a</sup> ed. (Facultas, Helbing & Lichtenhahn, Nomos 2019); art. 151 AEUV, par. 22.

<sup>38</sup> *Albany* (n 9), punti 54, 59.

<sup>39</sup> *Ibid.*, punto 60.

<sup>40</sup> Così espressamente Schubert (n 751); art. 28 CDFUE, par. 7; Holoubek (n 751); art. 28 CDFUE, par. 23. Maximilian Fuchs, Franz Marhold e Michael Friedrich, *Europäisches Arbeitsrecht*, 6<sup>a</sup> ed. (Verlag Österreich 2020) 512.

<sup>41</sup> Schubert (n 751); art. 28 CDFUE, par. 65, 86.

<sup>42</sup> *Ibid.*, art. 28 CDFUE, par. 85. Si veda inoltre Rudolf Mosler, “Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht” (2016) 30 *Wirtschaftliche Blätter* 774, 776.

<sup>43</sup> Mosler, “Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht” (n 775) 775.

L'onere di provare l'esistenza di un'esenzione settoriale, tuttavia, ricade sulle parti del contratto collettivo.<sup>44</sup>

### i. *Approccio teleologico*

I contratti collettivi trovano la loro giustificazione nel fatto che, in genere, chi offre “solo” la propria prestazione lavorativa si trova in una posizione negoziale relativamente più debole.<sup>45</sup> Sebbene esista un (ridotto) numero di strumenti disponibili nell'ambito del diritto civile generale che possono essere utilizzati nel tentativo di correggere un palese squilibrio di interessi,<sup>46</sup> tali strumenti non risolvono lo squilibrio strutturale che può sussistere all'interno di un gruppo di soggetti.

È utile ricordare lo scopo della contrattazione collettiva,<sup>47</sup> anche in termini di ambito soggettivo di applicazione del diritto fondamentale in questione. In sintesi, il diritto alla contrattazione collettiva andrebbe goduto da tutti coloro per i quali esiste uno squilibrio di potere rispetto alla controparte negoziale, a causa del quale la sola libertà contrattuale non può garantire che un contratto risulti equilibrato.<sup>48</sup> In particolare, rientrano in questa categoria i prestatori di servizi che, a causa della loro dipendenza economica e della debolezza della loro posizione contrattuale, rischiano di vedersi imporre condizioni di lavoro che non garantiscono loro i mezzi di sostentamento.

Anche l'articolo 12a della legge tedesca sulla contrattazione collettiva fa riferimento a questa necessità di protezione sociale, che si assume esistente se il grado di dipendenza (economica) raggiunge un livello che generalmente si riscontra solo in un rapporto di lavoro subordinato e se i servizi resi sono paragonabili a quelli resi da un lavoratore subordinato, relativamente al loro carattere sociale.<sup>49</sup> Secondo il Tribunale federale del lavoro tedesco (*Bundesarbeitsgericht*), per definire il “bisogno di protezione sociale” va stabilito se esista una “*necessità tipica*” di “*utilizzare la forza lavoro per salvaguardare la propria esistenza economica*”.

---

<sup>44</sup> Si veda inoltre il parere dell'Autorità per la concorrenza olandese citato da Countouris e De Stefano (n 756) 45, 54.

<sup>45</sup> *ICTU* (n 768) par. 38.

<sup>46</sup> Ad es., art. 879 Abs 4 oder, art. 934 del Codice Civile austriaco (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*, ABGB), che prevedono la possibilità di ricorso nel caso in cui un contratto sia *contra bonos mores* o nel caso in cui la sproporzione sia superiore al 50% del valore della prestazione della controparte (*laesio enormis*).

<sup>47</sup> Schubert (n 751); art. 28 CDFUE, par. 85; Maximilian Fuchs, Franz Marhold e Michael Friedrich, *Europäisches Arbeitsrecht*, 6<sup>a</sup> ed. (Verlag Österreich 2020) 457 et seq. Si noti che anche i datori di lavoro traggono vantaggio dalla contrattazione collettiva, in considerazione della sua funzione di cartellizzazione.

<sup>48</sup> Si veda *ICTU* (n 768), punto 38. Per un approccio teleologico, si veda anche Risak e Dullinger (n 750) 45 et seq.

<sup>49</sup> Martin Franzen in Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis e Ingrid Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 22<sup>a</sup> ed. (CH Beck 2022), § 12a TVG, par. 5 e ulteriori riferimenti.



Tale necessità può non sussistere se la persona dispone di altre fonti di reddito.<sup>50</sup> Tuttavia, ciò può anche trovare espressione nel fatto che la persona agisca (prevalentemente) solo per un'altra persona e non offra i suoi servizi in modo competitivo sul mercato, ma piuttosto come corrispettivo della retribuzione che la controparte contrattuale ritiene economicamente sostenibile. Al contrario, non può fondarsi su un eventuale obbligo di seguire delle istruzioni o su una dipendenza personale, soprattutto in considerazione dell'obiettivo di impedire la creazione di intese<sup>51</sup>; <sup>52</sup> quindi, la persona dovrebbe in effetti agire a titolo sostanzialmente personale.<sup>53</sup> Ulteriori criteri includono, ad esempio, la mancanza di risorse operative e/o di dipendenti e le restrizioni sulla possibilità di agire anche per conto di altri soggetti.<sup>54</sup>

È indubbiamente necessario esaminare in che misura un diritto fondamentale alla contrattazione collettiva sia soggetto a restrizioni di contenuto per le persone il cui status sia paragonabile a quello dei lavoratori subordinati. Se ci si concentra sistematicamente sulla necessità di protezione e quindi sulla paragonabilità della situazione in cui si trovano i lavoratori subordinati, i contratti collettivi dovrebbero essere stipulati per soggetti il cui status è paragonabile a quello dei lavoratori subordinati solo nei settori in cui tale paragonabilità esista effettivamente.<sup>55</sup> La difficoltà di fare confronti oggettivamente giustificabili è dimostrata dall'esempio fornito dall'ambito di applicazione soggettivo della legge austriaca e della legge tedesca sul diritto alle ferie (rispettivamente UrlG e BUrlG): la prima non si applica ai lavoratori economicamente dipendenti il cui status sia paragonabile a quello dei lavoratori subordinati, mentre la seconda trova applicazione ai sensi dell'articolo 2.

## ii. La paragonabilità della situazione come punto di riferimento

Come già sottolineato, la sentenza *FNV Kunsten* può anche essere interpretata nel senso che i lavoratori economicamente dipendenti il cui status sia paragonabile a quello dei lavoratori subordinati rientrano nell'ambito di applicazione del-

---

<sup>50</sup> BAG 4 AZR 106/90 AP TVG § 12a n. 1.

<sup>51</sup> Konrad Grillberger, "Tarifvertrag für Selbständige und Kartellverbot" (2015) 3 *DRdA* 162, 167; si veda inoltre Mosler, "Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht" (n 775) 778.

<sup>52</sup> Così chiaramente *ICTU* (n 768), punto 38.

<sup>53</sup> Per i criteri tipologici applicabili in Austria, si veda Robert Rebhahn in Matthias Neumayr e Gert P. Reissner, *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*, 3<sup>a</sup> ed. (MANZ 2018) § 1151 ABGB, par. 125 e ulteriori riferimenti.

<sup>54</sup> Risak e Dullinger (n 750) 46 et seq.

<sup>55</sup> Si veda Rudolf Mosler, "Ist das ArbVG noch aktuell? – Kollektive Rechtsgestaltung" (2014) 5a *DRdA* 511, 514.

l'esonazione settoriale al divieto di intese,<sup>56</sup> nonostante non soddisfino la definizione Lawrie-Blum in quanto, secondo la CGUE, un prestatore di servizi perde la qualità di impresa:

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 di quest'ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente.<sup>57</sup>

In dottrina si sostiene inoltre che il criterio del lavoro svolto in base alle "istruzioni" di un'altra parte vada interpretato in modo ampio; in caso contrario, infatti, i "falsi lavoratori autonomi" sarebbero coperti solo se effettivamente soddisfano gli stessi requisiti dei lavoratori subordinati.<sup>58</sup>

La sentenza si presta anche a un'interpretazione teleologica, in quanto si tratta di una questione di paragonabilità tra lavoratori subordinati e altri prestatori di servizi in relazione all'esonazione per i contratti collettivi dal divieto di intese poiché, secondo la CGUE, i prestatori autonomi di servizi devono trovarsi "in una situazione paragonabile" a quella dei lavoratori subordinati.<sup>59</sup> In materia di contratti collettivi, l'unico criterio possibile per valutare la paragonabilità è rappresentato dagli interessi dei lavoratori subordinati da una parte e quelli dei soggetti paragonabili agli stessi dall'altra. In altre parole, i contratti collettivi sia per i lavoratori subordinati sia per le persone paragonabili agli stessi devono avere la medesima finalità.<sup>60</sup>

Esistono pertanto buoni motivi per esentare dal divieto di intese i contratti collettivi per i soggetti la cui situazione sia paragonabile a quello dei lavoratori subordinati; la CGUE non ha tuttavia espresso un'opinione in materia. Ad ogni modo, una recente decisione del CEDS potrebbe indicare la strada da seguire per i procedimenti futuri.

Secondo il CEDS la normativa (nazionale) sulla concorrenza che vieta in qualsiasi caso sia la negoziazione che la stipula di contratti collettivi da parte di soggetti economicamente dipendenti in situazioni paragonabili ai lavoratori subordinati non è necessaria in una società democratica; non serve pertanto a salvaguardare una concorrenza senza distorsioni. A parere del Comitato, la stipula di contratti collettivi in materia di retribuzione per i servizi resi da lavoratori economi-

<sup>56</sup> Countouris e De Stefano (n 756) 49; progetto di orientamenti, C(2021) 8838 final, 21 (n 6).

<sup>57</sup> *FNV Kunsten* (n 10), punto 33. Si veda inoltre Mosler, "Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht" (n 775) 778, e Countouris e De Stefano (n 756) 49.

<sup>58</sup> Countouris e De Stefano (n 756) 48.

<sup>59</sup> *FNV Kunsten* (n 10), punto 42. Si veda inoltre Mosler, "Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht" (n 775) 778.

<sup>60</sup> Si veda Elias Felten, *Koalitionsfreiheit und Arbeitsverfassungsgesetz* (MANZ 2015) 262.

camente dipendenti la cui situazione sia paragonabile a quella dei lavoratori subordinati influenzerebbe la concorrenza in modo non significativamente diverso da quanto avviene per gli accordi collettivi sui salari concernenti i lavoratori subordinati.<sup>61</sup> Di conseguenza, si è ritenuto non esserci stata una violazione del diritto della concorrenza. Inoltre, in relazione all'articolo 101 TFUE, il CEDS sottolinea come sia improbabile che l'attuazione dei diritti ai sensi della Carta sociale europea riveduta venga pregiudicata dall'articolo 101 TFUE, considerato che tale articolo non vieta di per sé il diritto alla contrattazione collettiva e che esclude inoltre dal proprio ambito di applicazione alcune categorie di "lavoratori autonomi". Tuttavia, il CEDS non è stato in grado di valutare il rischio di un'applicazione del diritto dell'Unione.<sup>62</sup>

L'inclusione dei soggetti economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati nell'ambito di tutela dell'articolo 28 CDFUE e la limitazione della definizione di "impresa" ai sensi dell'articolo 101 TFUE, insieme al ricorso alla paragonabilità e al principio di uguaglianza,<sup>63</sup> si fondano sulla stessa idea: tali soggetti necessitano, in materia di retribuzione, della medesima protezione spettante ai lavoratori subordinati in una situazione paragonabile; spesso questi sono anche in concorrenza tra loro.<sup>64</sup> Se offrono i loro servizi a un prezzo inferiore, ne seguirà una spirale al ribasso, pur in presenza di un unico mercato.<sup>65</sup> Per prevenire questa distorsione della concorrenza, è pertanto necessario consentire ai soggetti in una situazione paragonabile ai lavoratori subordinati di stipulare contratti collettivi,<sup>66</sup> almeno nei casi in cui condividono un mercato con questi ultimi. Eppure, è sorprendente come la CGUE non abbia preso in considerazione questo ragionamento nella causa *FNV Kunsten*, sebbene sia stato sostenuto nelle conclusioni dell'avvocato generale Wahl. Forse ciò è dovuto, tra le altre cose, al fatto che porre maggiore enfasi sulla protezione dal dumping sociale o sulla prevenzione dello stesso (che, secondo la giurisprudenza della CGUE, può anche rappresentare un motivo preminente di interesse pubblico in grado di giustificare una restrizione delle libertà fondamentali)<sup>67</sup> potrebbe dividere la giurisprudenza sulle restrizioni

---

<sup>61</sup> *ICTU* (n 768), punti 100 et seq.

<sup>62</sup> *Ibid.*, punto 115.

<sup>63</sup> Più estesamente, Schubert (n 751); art. 28 CDFUE, par. 90 et seq.

<sup>64</sup> Riguardo ai corrieri in bicicletta, si veda ad es. Andreas Danzer, "Umfrage: Foodora und die Zufriedenheit der Mitarbeiter" *Der Standard* (22 luglio 2018), [bit.ly/2G4pdp5](http://bit.ly/2G4pdp5).

<sup>65</sup> Si vedano inoltre le conclusioni dell'avvocato generale Wahl nella causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] EU:C:2014:2215, conclusioni, par. 76 et seq.

<sup>66</sup> Schubert (n 751); art. 28 CDFUE, par. 92; Mosler, "Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht" (n 775) 778. Avvocato generale Wahl, *FNV Kunsten* (n 798), par. 74 et seq.; Countouris e De Stefano (n 756) 50.

<sup>67</sup> Ad es., causa C-577/10 *European Commission v Kingdom of Belgium* [2012] EU:C:2012:814, punto 45.

della concorrenza, finora prevalentemente fondata su aspetti di natura economica. In altre parole, se le protezioni contro il dumping sociale rappresentano una legittima giustificazione per le restrizioni della concorrenza, emerge la questione (che va ben oltre i punti di interesse qui esposti) di quali altri interessi dovrebbero giustificare una restrizione della concorrenza.

Tuttavia, anche rigettando l'idea di un'esenzione settoriale per i contratti collettivi concernenti i lavoratori in una situazione paragonabile ai lavoratori subordinati, non ne consegue automaticamente, in ogni caso, una violazione dell'articolo 101 TFUE. Ai sensi del diritto della concorrenza, in genere ciò che conta è che la concorrenza venga limitata in misura sensibile.<sup>68</sup> Pertanto, qualora non vi sia stato un effetto restrittivo sulla concorrenza per via della cartellizzazione di un solo fattore di costo del servizio e se, di conseguenza, i costi finali ne risentono solo marginalmente, ciò non costituisce, di norma, una violazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE.<sup>69</sup> Non vi sarebbe incompatibilità con l'articolo 101, paragrafo 1, TFUE, se nei contratti collettivi dei lavoratori paragonabili dovessero essere oggetto di cartellizzazione solo le condizioni di lavoro che non hanno come conseguenza effetti restrittivi sulla concorrenza. Solo di recente la CGUE ha deciso, in relazione alla fissazione di tariffe minime da parte di un'associazione professionale di avvocati, che una normativa nazionale che impedisca di utilizzare una tariffa inferiore a quella minima ufficialmente stabilita dall'associazione professionale può influire sulla concorrenza nel mercato interno ai sensi dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE,<sup>70</sup> a meno che non si possa garantire che gli importi "siano equi e giustificati nel rispetto dell'interesse generale".<sup>71</sup>

Una violazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE, pertanto, non sussiste necessariamente, dal momento che devono essere tenuti in considerazione gli obiettivi della normativa e occorre verificare se le condizioni che limitano la concorrenza siano necessariamente inerenti al perseguimento di tali obiettivi.<sup>72</sup> D'altra parte, la CGUE non specifica quali obiettivi possano essere legittimi. Sulla base della giurisprudenza più recente della CGUE, si può sostenere tuttavia che la Corte non si oppone in ogni caso alla presa in considerazione degli obiettivi di politica sociale, inclusa la promozione in generale della protezione sociale.<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> Negata dalla Corte nelle cause riunite da C-180/98 a C-184/98, *Pavlov and Others* [2000] ECLI:EU:C:2000:428, punti 90 et seq., 95, 97.

<sup>69</sup> Si veda la legge irlandese sulla concorrenza citata da Countouris e De Stefano (n 756) 50.

<sup>70</sup> Cause riunite C-427/16 e C-428/16, *CHEZ Elektro Bulgaria AD v Yordan Kotsev and others* [2017] ECLI:EU:C:2017:890, punto 51.

<sup>71</sup> *Ibid.*, punto 46.

<sup>72</sup> *Ibid.*, punto 53.

<sup>73</sup> Si veda il ricorso all'articolo 3, paragrafo 2, del TUE e all'articolo 9 del TFUE, causa C-201/15, *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) v Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis* [2016] ECLI:EU:C:2016:972, punti 76, 78. Si veda inoltre Countouris e De Stefano (n 756) 53.

### 3. I diritti di contrattazione collettiva a livello nazionale per i lavoratori non subordinati

Spesso, i lavoratori della *gig economy* possono essere classificati come lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati. Naturalmente, questa definizione non è uniforme in tutti gli Stati membri<sup>74</sup> né è una definizione valida per tutta l'UE. Nel valutare la situazione nei diversi paesi, il presupposto preliminare che viene discusso in questo paragrafo riguarda la possibile esistenza di specifici diritti di contrattazione collettiva o il fatto che dei contratti collettivi siano stati stipulati per persone che

- lavorano prevalentemente per un'altra persona e/o
- non offrono i loro servizi sul mercato, e
- eseguono personalmente la prestazione (senza o con limitate possibilità di sostituzione).<sup>75</sup>

#### A. Il riconoscimento formale di una terza categoria che garantisce anche (alcuni) diritti collettivi del lavoro

Esempi di questa categoria, non circoscritta a specifici settori, si trovano in Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Spagna e Regno Unito. In Austria, invece, possono essere stipulati speciali contratti collettivi, diversi dai contratti collettivi stipulati ai sensi della Legge sul lavoro, in relazione ad alcuni giornalisti economicamente dipendenti che rientrano nell'ambito di applicazione della Legge sui giornalisti (§§ 16 e seguenti) e per alcune persone economicamente dipendenti che svolgono lavori manuali a domicilio ai sensi della cosiddetta "*Heimarbeitsgesetz*" (§§ 43 e seguenti).<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Per una diversa definizione, si veda ad esempio la legge italiana sul lavoro autonomo e lavoro agile, legge n. 81 del 6 giugno 2017, ai sensi della quale viene garantita una specifica tutela a quei lavoratori autonomi che devono costantemente *fare riferimento al mercato* per offrire i propri servizi principalmente attraverso il lavoro personale e auto-organizzato, ma che potrebbero trovarsi in una posizione di debolezza rispetto alla concorrenza con altri fornitori di servizi e che potrebbero trovarsi in una posizione di debolezza contrattuale rispetto alle proprie condizioni di lavoro. Si ritiene che uno stato di dipendenza economica sussista anche quando "un'impresa è in grado di provocare un eccessivo squilibrio nelle proprie relazioni commerciali con un'altra impresa". Un altro fattore determinante per valutare se una persona sia economicamente dipendente è rappresentato dalla "reale possibilità per la parte dipendente di trovare alternative soddisfacenti sul mercato"; Maurizio Del Conte ed Elena Gramano, "Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under the Italian Legal System" (2018) 39 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 579, 600, 602.

<sup>75</sup> Questi criteri sono citati anche da Rebhahn e Reiner (n 770); art. 153 TFUE, par. 12; e Rebhahn (n 786) § 1151 ABGB, par. 123.

<sup>76</sup> Mosler, "Das unionsrechtliche Kartellverbot und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht" (n 775) 777.

In Francia, i lavoratori autonomi (a cui, in generale, non si applica il diritto del lavoro)<sup>77</sup> hanno il diritto di costituire, di aderire e di avere un sindacato che rappresenti i loro interessi, nonché di intraprendere azioni collettive in difesa di questi interessi. Tali diritti sono garantiti dalla legge dell'8 agosto 2016 relativa al lavoro, alla modernizzazione del dialogo sociale e alla sicurezza dei percorsi professionali (legge El Khomri).

In Germania, i contratti collettivi di lavoro possono essere stipulati non solo per i lavoratori subordinati ma anche, ai sensi del § 12a TVG, per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti e che necessitano di una protezione sociale paragonabile a quella dei lavoratori subordinati. Detti lavoratori autonomi devono soddisfare i seguenti criteri:

- lavorare per qualcun altro sulla base di un contratto di diritto civile (“*Dienst-*” o “*Werkvertrag*”);
- adempiere gli obblighi contrattuali di persona, essenzialmente senza l’assistenza di propri dipendenti; e
- a) lavorare prevalentemente per un committente o b) ricevere più della metà<sup>78</sup> delle proprie entrate totali da detto committente.

In Italia, è possibile stipulare contratti collettivi di lavoro applicabili ai lavoratori indipendenti, i quali costituiscono una categoria eterogenea. In linea di principio dovrebbero essere lavoratori autonomi individuali, ma la caratteristica rilevante è che non organizzano da soli la loro attività, ma devono inserirsi nell’organizzazione di qualcun altro. L’art. 39 della Costituzione italiana che riconosce il diritto alla contrattazione collettiva viene invocato come fondamento giuridico. Si sostiene che abbia un ampio ambito di applicazione e che possa essere interpretato come inclusivo dei contratti collettivi per i lavoratori autonomi.

Nei Paesi Bassi, i contratti collettivi di lavoro possono essere estesi/dichiarati applicabili ai contratti per la prestazione di servizi e ai fornitori di servizi.

In Spagna i cosiddetti TRADE, i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, possono essere interessati da contratti collettivi che non hanno la medesima efficacia giuridica dei contratti conclusi per i lavoratori subordinati. Inoltre, i TRADE godono del diritto di iscriversi ai sindacati o alle associazioni dei datori di lavoro e hanno il diritto di creare associazioni professionali specifiche.

Un TRADE è un soggetto non subordinato e non sottoposto a obblighi disciplinari,<sup>79</sup> il cui reddito professionale deriva almeno al 75% dallo stesso cliente

---

<sup>77</sup> Sono previste esenzioni per i giornalisti e alcune categorie di artisti, vale a dire che nel loro caso trovano applicazione alcune leggi sul lavoro.

<sup>78</sup> Tale quota è ridotta a un terzo dei ricavi totali per le persone che prestano servizi artistici, di scrittura o di giornalismo; si veda l’art. 12a (3).

<sup>79</sup> Più precisamente, la mancanza di subordinazione viene intesa come libertà assoluta di scegliere orari, luoghi, percorsi e incarichi. Se accetta l’incarico, il *rider* ha un rapporto diretto con il cliente finale. Inoltre, il *rider* fornisce la propria bicicletta e il proprio telefono come strumenti di lavoro.

(persona fisica o giuridica). L'attività del TRADE deve differire da quella degli altri lavoratori del cliente (vale a dire che l'attività deve essere chiaramente distinta dalle mansioni degli altri lavoratori); inoltre, i TRADE devono disporre di infrastrutture materiali e produttive proprie, di propri criteri organizzativi (pur potendo ricevere indicazioni tecniche dal cliente) e devono accettare il rischio della propria attività professionale. In aggiunta, hanno la facoltà di esternalizzare i propri servizi. Il fondamento giuridico è costituito dallo Statuto dei lavoratori autonomi e dagli accordi di interesse professionale (*acuerdo de interés profesional*).

In Polonia, i lavoratori incaricati sulla base di contratti di diritto civile (disciplinati dal Codice Civile) hanno il diritto di costituire e aderire ai sindacati. Possono essere coperti da contratti collettivi ed essere rappresentati nell'ambito delle procedure di risoluzione delle controversie collettive. Sono invece esclusi da alcune procedure collettive speciali strettamente connesse al contenuto del rapporto di lavoro subordinato. I prerequisiti per godere dei diritti collettivi citati sono

- la prestazione di un lavoro retribuito;
- la prestazione effettuata personalmente (senza impiegare altre persone);
- l'esistenza di interessi collettivi.

Nel Regno Unito, i *worker*<sup>80</sup> e i lavoratori subordinati hanno il diritto di formare unità di contrattazione collettiva e il diritto al salario minimo o alle ferie retribuite. Al contrario, i lavoratori autonomi non godono di questi diritti. Il fondamento giuridico è rappresentato dal *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Schedule A1*, che utilizza specificamente la categoria di “*worker*” (piuttosto che “*employee*”). La contrattazione collettiva si svolge a livello di datore di lavoro. Nella pratica, è in corso un contenzioso per stabilire se i lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati siano *worker*. La Corte Suprema del Regno Unito ha dato risposta affermativa nel caso *Uber*, ma il *Central Arbitration Committee* (CAC) ha ritenuto nel caso *Independent Workers' Union of Great Britain v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)*<sup>81</sup> che i *rider* non siano *worker*, in quanto godono di veri diritti di sostituzione.<sup>82</sup>

---

Per quanto riguarda la dipendenza, l'impresa non dispone di poteri disciplinari per i casi in cui il *rider* rifiuti un incarico e non può risolvere il contratto, salvo il caso in cui il *rider* non adempia al proprio dovere.

<sup>80</sup> Riguardo alla differenza tra *worker* e lavoratore subordinato, si veda Governo del Regno Unito, “Employment Status”, [www.gov.uk/employment-status/employee](http://www.gov.uk/employment-status/employee).

<sup>81</sup> *Independent Workers' Union of Great Britain v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)* [2018] IRLR 84 (CAC), non *worker* ai sensi dell'art. 296 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. Inoltre, la successiva domanda di ricorso giurisdizionale del sindacato, che aveva ricevuto l'autorizzazione parziale a procedere, è stata successivamente rigettata in *R (on the application of Independent Workers Union of Great Britain) v Central Arbitration Committee* [2018] EWHC 3342 (Admin).

<sup>82</sup> Per maggiori dettagli, si veda il capitolo 5 di Adams-Prassl, Lulom e Mancero-Vázquez in questo volume.

B. *Esempi di paesi in cui esiste uno status specifico, a volte concepito appositamente per la platform economy, ma dove non si applicano i diritti collettivi del lavoro*

In Austria, i lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati godono di una protezione di base per quanto riguarda la parità di trattamento, la responsabilità civile dei dipendenti o la tutela della maternità. Inoltre, tali lavoratori godono della stessa tutela previdenziale dei lavoratori subordinati.

Una valutazione simile può essere fatta per l'Ungheria, dove i lavoratori autonomi godono di alcuni diritti lavorativi di base (parità di trattamento, iscrizione alla previdenza sociale e tutela della salute e della sicurezza), e per il Portogallo,<sup>83</sup> dove i diritti della personalità, la parità di trattamento e la discriminazione, la sicurezza e la salute sul lavoro, nonché la tutela dagli infortuni sul lavoro si applicano alle situazioni in cui il prestatore del lavoro è ritenuto economicamente dipendente da chi beneficia dell'attività lavorativa.

In Belgio, lo status di “lavoratore autonomo dell'economia collaborativa” (sinonimo di “lavoratore delle piattaforme”, creato dalla legge del luglio 2016) prevede fondamentalmente alcune esenzioni fiscali e contributive. La legge del 1968 sul diritto del lavoro collettivo non si applica a questi lavoratori delle piattaforme, vale a dire che ogni accordo concluso per questi soggetti non ha gli effetti di un “vero” contratto collettivo ma può comportare effetti ai sensi del diritto civile, pertanto di natura puramente contrattuale. Tuttavia, permangono alcune incertezze sull'applicazione del diritto del lavoro in generale (compresi i diritti collettivi) a questi “lavoratori delle piattaforme”: nella sentenza del 23 aprile 2020, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la legge del 18 luglio 2018 (che crea degli status aggiuntivi *ad hoc*) per motivi che mettono in dubbio la costituzionalità di uno status di lavoratore delle piattaforme completamente svincolato dal diritto del lavoro.

In Romania esiste una definizione giuridica di “lavoratore indipendente”, secondo la quale un soggetto viene identificato come tale se soddisfa quattro requisiti sui sette specificati dalla legge.

Anche la legge slovena ZDR-1 (del 2013; articolo 213) prevede una definizione giuridica di persona economicamente dipendente: si tratta di lavoratori autonomi che, sulla base di un contratto di diritto civile, svolgono un lavoro personale, indipendente e retribuito per un periodo di tempo prolungato in condizioni di dipendenza economica e che non impiegano lavoratori. Per dipendenza economica si intende la situazione di coloro che ricevono almeno l'80% del proprio reddito annuo dallo stesso ente contraente. Essi godono di una limitata protezione del lavoro, compresa la garanzia di pagamento per il lavoro concordato e una retribu-

---

<sup>83</sup> Si veda l'art. 10 del Codice del Lavoro.



zione adeguata al tipo, alla portata e alla qualità del lavoro svolto, tenendo in considerazione il contratto collettivo e le leggi generali che vincolano l'ente contraente. Ciò significa che deve essere rispettato il livello di retribuzione previsto dalla contrattazione collettiva del settore interessato. Tuttavia, poiché l'applicazione di queste regole dipende da una richiesta ufficiale di tutela da parte dei lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati, non vi è alcuna prova dell'effettiva applicazione di queste regole.<sup>84</sup> Per questo gruppo di persone non esistono contratti collettivi di lavoro, fatti salvi i giornalisti professionisti.<sup>85</sup>

*C. I contratti collettivi possono essere stipulati per i lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati o applicati agli stessi*

Sebbene la regola generale in Austria stabilisca che i contratti collettivi tradizionali possono essere stipulati solo per i lavoratori subordinati, è prevista un'eccezione per i giornalisti: esiste un contratto collettivo di lavoro, stipulato ai sensi della legge sul lavoro, tra l'associazione (libera) dei giornali e dei media austriaci (Österreichischer Zeitschriften- und Fachmedienverband ÖZV) e la Federazione sindacale austriaca. Il relativo ambito di applicazione soggettivo comprende i lavoratori subordinati e tutti i *freelance* impiegati dai membri dell'associazione che forniscono i loro servizi giornalistici al rispettivo datore di lavoro non solo a tempo parziale. Tuttavia, esistono differenze per quanto riguarda l'ambito di applicazione sostanziale: ai lavoratori subordinati si applicano tutte le norme relative a salari, orario di lavoro, ferie, ecc., mentre ai lavoratori *freelance* si applicano esclusivamente alcune norme specifiche riguardanti i salari.

In Germania, i contratti collettivi possono essere stipulati per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti che necessitano di una protezione sociale paragonabile a quella dei lavoratori subordinati ai sensi del § 12a TVG.<sup>86</sup> Tali contratti collettivi hanno la stessa efficacia di quelli conclusi per i lavoratori subordinati. Si noti però che tale opportunità viene a malapena utilizzata: nella pratica, esistono contratti collettivi di lavoro stipulati nel quadro del § 12a TVG per alcuni gruppi speciali di *freelance* nel settore dell'emittenza pubblica. Finora, nella *gig economy* non è stato stipulato alcun contratto collettivo di questo tipo.

Come già osservato, in Italia è prevista la possibilità di stipulare contratti collettivi di lavoro applicabili ai lavoratori autonomi, i quali costituiscono una categoria eterogenea.<sup>87</sup> Tali contratti hanno, come in Germania, la stessa efficacia di

---

<sup>84</sup> Kresal, BCLR 2021, 229 e ulteriori riferimenti.

<sup>85</sup> Si veda *infra*, paragrafo III.D.

<sup>86</sup> Si veda anche *supra*, paragrafo II.A.

<sup>87</sup> *Supra*, paragrafo II.A.

quelli stipulati per i lavoratori subordinati. Finora sono stati stipulati diversi contratti collettivi di questo tipo.<sup>88</sup>

Nei Paesi Bassi, i contratti collettivi di lavoro possono *riguardare* contratti per la prestazione di servizi (il che significa che possono essere dichiarati applicabili ai contratti per la prestazione di servizi).<sup>89</sup> Le due parti contraenti devono essere i datori di lavoro o le relative organizzazioni rappresentative da una parte e i sindacati dall'altra. Pertanto, i membri dell'associazione che sta dalla parte dei lavoratori subordinati devono essere subordinati ai sensi della legge, il che significa che devono lavorare sulla base di un contratto di lavoro. Secondo la legge, però, questi contratti collettivi "tradizionali", stipulati dagli attori tradizionali, possono includere o fare riferimento a persone che non sono lavoratori subordinati (si noti che non fa differenza se queste persone sono economicamente dipendenti, paragonabili ai lavoratori subordinati o lavoratori autonomi) e pertanto applicarsi alle stesse ("*kan tevens betrekking hebben op*"). Tuttavia, a seguito della sentenza della CGUE *FNV Kunsten*,<sup>90</sup> tali accordi sono ritenuti contrari all'articolo 101 TFUE. Alla luce dell'approccio seguito in questo capitolo, ciò lascia perplessi, poiché la Corte, nella sua giurisprudenza, ritiene che la contrattazione collettiva sia vietata solo per i lavoratori autonomi e non fa riferimento a una "terza" categoria come quella dei lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati. Al contrario, dal caso *FNV Kunsten* si può dedurre che i contratti collettivi di lavoro stipulati per i prestatori di servizi in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.<sup>91</sup> Per concludere, ai sensi del diritto olandese sarebbe possibile dichiarare i contratti collettivi applicabili ai lavoratori economicamente dipendenti paragonabili ai lavoratori subordinati, dal momento che la formulazione della disposizione non è chiara. Essa si limita ad affermare che l'accordo può essere esteso, senza fare riferimento a categorie specifiche di lavoratori. Tuttavia, sin dalla pronuncia della Corte sul caso *FNV Kunsten*, la disposizione è lettera morta.

La situazione in Slovenia è particolare e può essere in qualche modo paragonata a quella dell'Austria, poiché esiste un contratto collettivo dei giornalisti professionisti (KPPN) stipulato nel 1991 da diverse associazioni di datori di lavoro e dal sindacato sloveno dei giornalisti (dalla parte dei lavoratori). Ai sensi della relativa clausola 2, tale contratto collettivo è valido (fin dall'inizio) anche per i giornalisti

---

<sup>88</sup> Si veda la sezione dedicata del sito web del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), [www.cnel.it/Archivio-Contratti](http://www.cnel.it/Archivio-Contratti) al link "parasub-autonomi".

<sup>89</sup> Art. 1(2) della legge sui contratti collettivi (Wet CAO). Si veda inoltre il progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 15 (n 6), secondo cui tali orientamenti si applicano anche al caso in cui i lavoratori autonomi individuali desiderano essere coperti da un contratto collettivo esistente.

<sup>90</sup> *FNV Kunsten* (n 10).

<sup>91</sup> Per maggiori dettagli si veda *supra*, paragrafo I.A.

*freelance*. Nel 2005, la commissione competente per l'interpretazione dei contratti collettivi ha accettato un'interpretazione relativa a tale contratto riguardante la portata dei diritti applicabili a un giornalista *freelance*. La validità del KPPN non è mai stata messa in discussione. Per quanto riguarda gli altri lavoratori, la situazione non è chiara dal punto di vista giuridico. La base giuridica dei contratti collettivi di lavoro (in generale) è l'articolo 2 della Legge slovena sui contratti collettivi (*Zakon o kolektivnih pogodbah; ZKOlP*). Secondo questa legge, i contratti collettivi sono stipulati da sindacati o associazioni di sindacati sul versante dei lavoratori e da associazioni di datori di lavoro sul versante dei datori di lavoro. Non è prevista tuttavia una definizione della parola "lavoratore", che lascia così un margine per l'interpretazione. Non sorprende, dunque, che vi siano stati almeno dei tentativi di stipulare contratti collettivi per i lavoratori autonomi, nello specifico a livello di settore nell'industria culturale. Non hanno tuttavia avuto successo.<sup>92</sup>

Nel Regno Unito la situazione è piuttosto eterogenea e fluida. Esiste un accordo molto pubblicizzato<sup>93</sup> ma la sua esatta natura giuridica non è chiara, anche in considerazione delle discutibili implicazioni fiscali. L'accordo è stato stipulato tra un datore di lavoro, Hermes (un'impresa leader nelle consegne ai consumatori), e GMB Union (il sindacato generale britannico). Secondo l'accordo, i corrieri possono scegliere di diventare "lavoratori autonomi plus", status che fornisce certi vantaggi, tra cui le ferie retribuite (in proporzione fino a 28 giorni), e tariffe negoziate individualmente che consentono ai corrieri di guadagnare almeno 8,55 sterline all'ora nell'arco dell'anno. Inoltre, i corrieri autonomi plus che aderiscono a GMB Union beneficeranno della piena rappresentanza del sindacato. Sembra, tuttavia, che i lavoratori autonomi plus non possano più avvalersi di tariffe premium (possibile solo per i "veri" lavoratori autonomi). Anche un altro sindacato, Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB), ha avuto successo con datori di lavoro più piccoli.<sup>94</sup> IWGB è riconosciuto da CAC come il rappresentante per la contrattazione collettiva per conto dei corrieri<sup>95</sup> presso The Doctor's Laboratory (TDL), fornitore del servizio sanitario nazionale inglese (NHS). Si noti tuttavia che, almeno nel 2018, è stato dichiarato che questi corrieri sono *worker* e non lavoratori autonomi.

---

<sup>92</sup> Kresal (n 817) 228.

<sup>93</sup> GMB Union, "Hermes and GMB in groundbreaking gig economy deal" (4 febbraio 2019), [www.gmb.org.uk/news/hermes-gmb-groundbreaking-gig-economy-deal](http://www.gmb.org.uk/news/hermes-gmb-groundbreaking-gig-economy-deal), consultato il 27 ottobre 2021.

<sup>94</sup> [iwgb.org.uk/post/5aa707360af09/iwgb-wins-first-ever-union-rec](http://iwgb.org.uk/post/5aa707360af09/iwgb-wins-first-ever-union-rec).

<sup>95</sup> I corrieri che fanno parte dell'unità di contrattazione collettiva lavorano per TDL e trasportano campioni patologici ai loro laboratori, ma portano anche il sangue agli ospedali per le trasfusioni di emergenza. Oltre 100 corrieri lavorano presso TDL.

D. *Possibilità di stipulare contratti speciali senza la stessa efficacia (in particolare senza efficacia erga omnes)*

L'esempio più significativo in materia è il cosiddetto accordo di interesse professionale spagnolo (*acuerdo de interés profesional*) che può essere stipulato per i TRADE.<sup>96</sup> In realtà, esistono diversi accordi di interesse professionale di questo tipo: UPTA, la principale associazione di lavoratori autonomi, ha offerto un servizio di mediazione a Deliveroo, al fine di sottoscrivere un accordo di interesse professionale in cui i *rider* di Deliveroo venivano riconosciuti come TRADE, a condizione che detti *rider* acconsentissero ad aderire a UPTA e dessero il via libera all'accordo. Un accordo di interesse professionale è stato sottoscritto anche tra Deliveroo e Assoriders (associazione autonoma dei *rider*) con l'obiettivo di mediare a livello nazionale tra tutti gli operatori digitali delle consegne e le piattaforme digitali, al fine di ottenere congiuntamente condizioni migliori per i *rider*. Per quanto riguarda l'ambito di applicazione sostanziale di questi accordi, fondamentalmente tutto può essere disciplinato dagli stessi, comprese le tariffe.

In Francia, il decreto legislativo del 21 aprile 2021 stabilisce la rappresentanza per alcune categorie di lavoratori della piattaforma (corrieri in bicicletta, autisti) a livello di settore.<sup>97</sup> L'obiettivo è consentire il "dialogo sociale" nel settore. Le organizzazioni che rappresentano questi lavoratori (sindacati o associazioni) partecipano a una votazione da tenersi ogni quattro anni, al fine di quantificare la propria utenza. A seconda dei risultati della votazione, ogni organizzazione potrà nominare un certo numero di rappresentanti. È stata poi creata una "Autorità per le relazioni sociali con le piattaforme", con il compito di predisporre le condizioni del dialogo sociale nel settore e di sostenere i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme nello sviluppo del dialogo sociale. Per il momento, la consultazione rimane a livello di settore e non di piattaforma. La contrattazione collettiva non è espressamente prevista, ma il decreto legislativo indica le condizioni che potrebbero portare a uno sviluppo in tal senso, in particolare per quanto riguarda gli attori. Inoltre, le piattaforme possono facoltativamente adottare una "Charte" che garantisce un certo grado di protezione sociale.

Nei Paesi Bassi, dove un sindacato ha negoziato con un'organizzazione di datori di lavoro nel settore della ristorazione, è stata stabilita una forma alternativa di protezione delle condizioni di impiego, non corrispondente a un contratto collettivo secondo la legge. Ne è risultato un miglioramento delle condizioni di lavo-

---

<sup>96</sup> Per maggiori dettagli, si veda *supra*, paragrafo II.A.

<sup>97</sup> Si noti che le regole generali sulla rappresentatività e, più specificatamente, sul "pubblico" non possono essere soddisfatte dalle organizzazioni che rappresentano i lavoratori autonomi, poiché le elezioni obbligatorie per la creazione di un "pubblico" riguardano solo le imprese con lavoratori subordinati (e non quelle con lavoratori autonomi). Non è pertanto soddisfatto un requisito per l'effettiva stipula di contratti collettivi.

ro dei lavoratori *freelance*, vale a dire persone che non lavoravano con contratti di lavoro subordinato e che erano considerate lavoratori autonomi (redditi maggiori, diritto alla formazione e norme relative all'assicurazione contro l'invalidità e alla responsabilità civile). Tale "contrattazione" ha riguardato l'intero settore della ristorazione. Si trattava in ogni caso di un accordo relativamente limitato, che è stato poi abbandonato in seguito alle pressioni esercitate dal sindacato.

#### 4. *Iniziative (necessarie) a livello dell'UE*

Il quadro tracciato nella seconda parte di questo capitolo è variegato. In particolare, alcuni paesi (ad es., Germania e Italia in via generale, Austria e Slovenia solo per gruppi specifici di lavoratori) ammettono la contrattazione collettiva per i lavoratori non subordinati. In effetti, sono già stati stipulati contratti collettivi per i lavoratori non subordinati che hanno la stessa efficacia dei contratti previsti per i lavoratori subordinati.

Come già sostenuto nella prima parte di questo capitolo, i contratti collettivi stipulati per i lavoratori che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, in caso di dipendenza economica, dovrebbero essere estranei all'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. Tuttavia, permangono incertezze sulla portata soggettiva di tale esenzione. Lo dimostrano l'iniziativa della Commissione sui contratti collettivi di lavoro per i lavoratori autonomi e il progetto di orientamenti.<sup>98</sup> Un eventuale intervento dell'UE in questo campo potrebbe offrire una definizione comune di questa esenzione.

Alla luce di quanto discusso nelle prime due parti di questo capitolo, l'iniziativa della Commissione e il relativo progetto di orientamenti sono sottoposti a vaglio critico. All'apparenza del tutto autonoma rispetto a questa prima questione è il tema dell'azione dell'UE rivolta alle sfide legate alle condizioni lavorative nel lavoro tramite piattaforme.<sup>99</sup> Eppure, come sostenuto al paragrafo III.C, un accordo quadro dell'UE concluso ai sensi dell'articolo 155, paragrafi 1 e 2 (prima alternativa) del TFUE, potrebbe effettivamente coniugare questi due argomenti (solo all'apparenza) distinti, garantendo la certezza del diritto e allo stesso tempo dando spazio alle parti sociali a livello nazionale, rafforzando così il dialogo sociale.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Commissione, Ares(2021)102652 (n 738).

<sup>99</sup> Commissione, C(2021) 4230 final (n 736).

<sup>100</sup> Nello stesso senso, si veda la proposta della Commissione di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, COM (2020) 682 final.

A. *L'iniziativa della Commissione sui contratti collettivi di lavoro per i lavoratori autonomi e il relativo progetto di orientamenti*

Lo scopo dell'iniziativa della DG Concorrenza della Commissione consiste nel

garantire che il diritto della concorrenza dell'UE non ostacoli le iniziative volte a migliorare le condizioni di lavoro attraverso accordi collettivi per i **lavoratori autonomi individuali**, qualora decidano di stipulare tali accordi, garantendo nel contempo che i consumatori e le PMI continuino a beneficiare di prezzi competitivi e di modelli di impresa innovativi, anche nell'economia digitale.<sup>101</sup>

In altre parole, la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi individuali dovrebbe essere possibile senza il rischio di violare il diritto della concorrenza UE. I contratti collettivi stipulati per alcuni gruppi di lavoratori autonomi individuali sarebbero quindi esenti dal diritto della concorrenza UE.<sup>102</sup> Ai sensi dell'iniziativa e del progetto di orientamenti, l'esenzione dovrebbe essere valida (esclusivamente) per quei contratti collettivi che abbiano lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro, comprese le tariffe, e non per gli accordi riguardanti le condizioni di transazione (ad es., i prezzi praticati). Inoltre, la Commissione afferma che “non interverrà contro alcune altre categorie di accordi collettivi”<sup>103</sup> e che “gli accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi che non sono contemplati dai presenti orientamenti non violano automaticamente l'articolo 101 TFUE ma richiedono una valutazione individuale”.<sup>104</sup>

L'iniziativa riconosce che i lavoratori autonomi sono considerati imprese ai sensi dell'articolo 101 TFUE, con conseguente possibile violazione del diritto della concorrenza, quando vengono stipulati contratti collettivi per questi soggetti. Tuttavia, si riconosce anche che “i confini tra lavoro subordinato e lavoro autonomo sono sempre più sfumati”. Di conseguenza, “gli individui possono talvolta non avere alcuna chiarezza sul loro status occupazionale, e quindi sul loro accesso alla contrattazione collettiva”. Dal momento che tale situazione potrebbe avere un “effetto paralizzante”, pregiudicando la contrattazione collettiva per timore delle regole sulla concorrenza dell'UE, potrebbe essere necessario un intervento a livello UE fondato sull'articolo 103, paragrafo 2, lettera c), TFUE. La Commissione ha quindi presentato il progetto di orientamenti nel dicembre 2021.

Per quanto riconosca che la contrattazione collettiva per alcune categorie di lavoratori non subordinati esista effettivamente a livello di Stati membri (ad es., in

---

<sup>101</sup> Commissione, Ares(2021)102652 (n 5) (enfasi aggiunta).

<sup>102</sup> Si veda anche il progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 10 (n 6).

<sup>103</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 10 (n 6). In dettaglio, si vedano i paragrafi 32 et seq. del progetto di orientamenti.

<sup>104</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 13 (n 6).

Germania e Italia), l'iniziativa sostiene che gli ostacoli derivanti dal diritto della concorrenza possano essere rimossi solo a livello europeo. Permangono in ogni caso incertezze sull'ambito di applicazione soggettivo dell'iniziativa e del progetto di orientamenti.

### *i. Ambito di applicazione soggettivo*

L'iniziativa e il progetto di orientamenti si concentrano sull'esenzione dal diritto della concorrenza dei contratti collettivi per i lavoratori autonomi che non impiegano un'altra persona, vale a dire i lavoratori autonomi individuali economicamente dipendenti o in una situazione di scarso potere contrattuale nei confronti delle loro controparti. A quanto pare, i lavoratori autonomi che non impiegano altre persone sono "a maggior rischio di precarietà rispetto a quelli con dipendenti", secondo uno studio del 2016 realizzato per il Parlamento europeo.<sup>105</sup>

Le quattro<sup>106</sup> opzioni politiche presentate e il progetto di orientamenti distinguono ulteriormente tra alcuni gruppi di lavoratori autonomi individuali interessati dall'azione dell'UE. L'opzione 1 riguarda tutti i lavoratori autonomi individuali che forniscono il proprio lavoro attraverso piattaforme di lavoro digitali, perché i dati dimostrano che è più probabile che questi soggetti abbiano uno scarso potere contrattuale.<sup>107</sup> L'opzione 2 si concentra sullo stesso gruppo di lavoratori, ma aggiunge che i servizi potrebbero essere offerti anche a "clienti professionali di una certa dimensione minima". Pertanto, questa opzione comprende anche le professioni tradizionali dell'economia offline, a condizione che non siano oggetto di altre disposizioni specifiche in materia di diritto della concorrenza incluse negli strumenti settoriali. In questo modo sarebbero coperti, tra gli altri, anche i *freelance* e i prestatori autonomi. La soglia da applicare potrebbe essere quella utilizzata per le PMI (250/50/10 lavoratori; soglie legate al fatturato/bilancio annuale). Il progetto di orientamenti riflette questa opzione: la Commissione afferma che non interverrà contro gli accordi collettivi riguardanti i lavoratori autonomi individuali che non si trovano in una situazione paragonabile a quella degli altri lavoratori, purché vengano negoziati o conclusi con una controparte "il cui fatturato totale annuo supera i due milioni di EUR o i cui dipendenti sono pari o superiori a 10 persone, oppure con più controparti che insieme superano una di queste so-

---

<sup>105</sup> Andrea Broughton et al., "Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies" (Parlamento europeo, 2016), [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

<sup>106</sup> La Commissione ha rinunciato alle esenzioni previste dall'opzione 3 del progetto di orientamenti. Pertanto, tale opzione non viene trattata in dettaglio nel prosieguo.

<sup>107</sup> Zachary Killhoffer et al., "Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032" (Commissione europea, 13 marzo 2020), [ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9582](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9582).

glie”.<sup>108</sup> In questo caso, si ritiene che esista uno squilibrio di potere contrattuale tra le parti.<sup>109</sup>

L’opzione 4 riguarda “tutti i lavoratori autonomi che svolgono il proprio lavoro attraverso piattaforme di lavoro digitali o per clienti professionali di qualsiasi dimensione”. Pertanto, l’opzione 4 prevede il più ampio ambito di applicazione. A quanto pare (solo?) in questo scenario la controparte negoziale (vale a dire, la “parte del datore di lavoro”) potrebbe negoziare congiuntamente con le organizzazioni dei lavoratori autonomi individuali.

Il progetto di orientamenti concretizza e restringe ulteriormente la portata soggettiva dei contratti collettivi che esulano dall’ambito di applicazione dell’articolo 101 TFUE. Il punto focale è la paragonabilità delle situazioni. Secondo la Commissione, i seguenti lavoratori autonomi individuali si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati:

– i lavoratori autonomi individuali economicamente dipendenti, i quali prestano i propri servizi esclusivamente o prevalentemente a una sola controparte e che, di conseguenza, non determinano in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipendono in larga misura dalla controparte, nella cui impresa sono integrati.<sup>110</sup> Si ritiene sussistente una situazione di dipendenza economica allorché almeno il 50% del reddito da lavoro totale annuale del lavoratore derivi da un’unica controparte;<sup>111</sup>

– i lavoratori autonomi individuali che svolgono mansioni identiche o simili, “fianco a fianco” con lavoratori subordinati, per la stessa controparte, i quali, secondo la Commissione, prestano i propri servizi sotto la direzione della controparte, non partecipano ai rischi commerciali di quest’ultima né dispongono di alcuna autonomia per quanto riguarda lo svolgimento dell’attività economica in questione;<sup>112</sup>

– i lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali. La situazione di dipendenza deriverebbe dalla possibilità di raggiungere i clienti e dalle offerte di lavoro del tipo “prendere o lasciare” in cui il margine per negoziare le condizioni di lavoro, retribuzione compresa, è scarso o nullo.<sup>113</sup>

## ii. *Valutazione*

Da un punto di vista giuridico, alcune differenziazioni fatte tra le quattro opzioni politiche iniziali sono problematiche, prima fra tutte quella tra le persone

---

<sup>108</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 35 (n 6).

<sup>109</sup> Ciò è ritenuto vero anche nel caso dei contratti collettivi negoziati o conclusi con una o più controparti che rappresentano l’intero settore o industria.

<sup>110</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 24 (n 6).

<sup>111</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 25 (n 6).

<sup>112</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 26 (n 6).

<sup>113</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 28 (n 6).



che rientrano nell'opzione 1 e nell'opzione 2: l'esenzione delle sole persone che lavorano nella *platform economy* (opzione 1) sarebbe difficile da difendere alla luce del principio di uguaglianza, nel caso in cui altri soggetti (di cui all'opzione 2) si trovino nella stessa posizione di "debolezza contrattuale". Inoltre, non è chiaro il motivo per cui le negoziazioni congiunte della controparte siano ammesse solo per l'opzione 4 e non per l'opzione 2.

Il riferimento del progetto di orientamenti al criterio della "paragonabilità della situazione" può essere valutato positivamente, soprattutto perché in linea con la giurisprudenza della Corte. Tuttavia, il diavolo è nei dettagli. Sebbene il progetto di orientamenti rimandi alla posizione della Corte nel valutare quando sussista una situazione di dipendenza economica,<sup>114</sup> viene poi fatto un ulteriore riferimento al reddito da lavoro totale annuale del lavoratore derivante da un'unica controparte pari **almeno al 50%**.<sup>115</sup> In breve: il lavoratore autonomo individuale si trova in una situazione di dipendenza economica solo nei casi in cui almeno il 50% del suo reddito da lavoro totale annuo provenga da un'unica controparte o tale criterio relativo alla soglia di reddito può essere sostituito da altri? La critica è duplice: in primo luogo, l'analisi dei contratti collettivi ha dimostrato, ad esempio, che negli Stati membri si applicano soglie diverse.<sup>116</sup> In secondo luogo, guardando agli esempi nazionali, anche altri criteri appaiono decisivi. In Germania, ad esempio, non è determinante solo il superamento della soglia (del 50%), ma **in alternativa** anche il fatto che una persona lavori prevalentemente per un solo datore di lavoro. In Italia, la caratteristica rilevante è che i lavoratori autonomi non organizzano la loro attività in autonomia, ma devono inserirsi nell'organizzazione di un altro soggetto.<sup>117</sup>

Un'analisi più approfondita del progetto di orientamenti rivela inoltre, in modo molto interessante, l'apparente duplice approccio adottato dalla Commissione: da un lato, sostiene che i contratti collettivi stipulati per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti dovrebbero essere effettivamente esenti dall'articolo 101 TFUE. Così facendo, concretizza la giurisprudenza della Corte, fiduciosa, a quanto pare, che anche la Corte seguirà questa tesi. Dall'altro lato, il progetto di orientamenti riflette le prassi esistenti, talvolta persino previste dai legislatori a livello nazionale o dell'UE: apparentemente, almeno dal punto di vista della Commissione, alcune di queste prassi non possono essere allineate con l'esenzione dall'articolo 101 TFUE. In ogni caso (e questa potrebbe essere interpretata come un'apertura all'autonomia delle parti sociali negli Stati membri), la Commissione non interverrà contro i contratti collettivi stipulati per i lavoratori autonomi individuali che "mirano a correggere un evidente squilibrio nel potere contrattuale"<sup>118</sup> o, in

---

<sup>114</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 24 (n 6).

<sup>115</sup> Enfasi aggiunta.

<sup>116</sup> Si veda *supra*, paragrafo III.C.

<sup>117</sup> Per altri esempi, si veda *supra*, paragrafo III.A.

<sup>118</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 32 (n 6). Si veda inoltre il punto (11) del proget-

breve, vengono stipulati per perseguire (altri?) “obiettivi sociali”, se così previsto dal legislatore nazionale.<sup>119</sup> Resta però l’incertezza su come determinare gli “obiettivi sociali” a cui la Commissione fa riferimento.

Soprattutto ci si chiede, tuttavia, perché l’iniziativa si concentri solo sui lavoratori autonomi individuali. In altre parole, perché il criterio determinante deve consistere nel “non impiegare un’altra persona”. Ciò deve essere valutato criticamente, in particolare alla luce della giurisprudenza della CGUE. Dalle sentenze *Albany* e *FNV Kunsten* si deduce che si sarebbe dovuto considerare piuttosto un approccio teleologico, che tenesse conto della debolezza della contrattazione derivante soprattutto dalla dipendenza economica. Secondo la Corte, tale dipendenza deriva dal fatto che il prestatore di servizi “non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall’attività economica di quest’ultimo e agisce come ausiliario integrato nell’impresa di detto committente”.<sup>120</sup>

Sebbene sia necessario riconoscere che il “lavoratore autonomo individuale” possa spesso trovarsi in una “situazione paragonabile” a quella dei lavoratori subordinati,<sup>121</sup> e anche se questo criterio risulta piuttosto facile da mettere in pratica, le tradizioni degli Stati membri dimostrano che potrebbero trovare applicazione anche altri criteri. In Germania, Slovenia e Spagna si fa (ulteriore) riferimento a un certo ammontare di ricavi; in Italia, si tiene conto della concorrenza sul mercato. Per concludere, un approccio teleologico incentrato sull’effettiva dipendenza economica potrebbe rappresentare un metodo più adeguato.

Il progetto di orientamenti può essere considerato un primo passo verso un approccio teleologico di questo tipo. Tuttavia, è ancora applicabile solo ai lavoratori autonomi individuali. Anche se la Commissione ammette che alcuni lavoratori autonomi individuali che non si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati potrebbero trovarsi comunque in una posizione di debolezza negoziale nei confronti delle loro controparti, e pur riconoscendo che non interverrà contro gli accordi collettivi che mirano a correggere uno squilibrio nel potere contrattuale,<sup>122</sup> resta il fatto che ciò si applica esclusivamente ai lavoratori autonomi individuali.

---

to di orientamenti: gli orientamenti “lasciano impregiudicate le competenze degli Stati membri o delle parti sociali per quanto riguarda l’organizzazione di trattative collettive nel quadro del diritto del lavoro”.

<sup>119</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 36 (n 6). La Commissione non intende nemmeno intervenire contro i contratti collettivi di lavoro stipulati sulla base di quanto stabilito dalla direttiva sul diritto d’autore 2019/790.

<sup>120</sup> *FNV Kunsten* (n 10), punto 33.

<sup>121</sup> *Ibid.*, punto 42.

<sup>122</sup> Progetto di orientamenti C(2021) 8838 final, 32 (n 6).

## B. *L'iniziativa della Commissione e la proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*

L'iniziativa della Commissione e la proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali hanno l'obiettivo di assicurare condizioni di lavoro in linea con gli elevati standard garantiti nell'UE, tra le altre cose in materia di protezione sociale ed equità del reddito.

Eppure, né la consultazione che ha preceduto la proposta di direttiva né la proposta stessa affrontano il tema della compatibilità dei diritti di contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme con il diritto della concorrenza UE. Invece,

la Commissione desidera consultare le parti sociali sugli aspetti della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali che vanno oltre la dimensione del diritto della concorrenza. [...] tali aspetti potrebbero ad esempio sostenere la copertura delle parti sociali nel lavoro mediante piattaforme, facilitare i contatti tra le persone che lavorano attraverso le piattaforme e promuovere il dialogo sociale.<sup>123</sup>

L'approccio della Commissione è quindi piuttosto orientato alle politiche: "Si potrebbe sostenere la copertura del lavoro mediante piattaforme da parte delle parti sociali e promuovere il dialogo sociale. Si potrebbero creare e incoraggiare attivamente le opportunità di discussione, condivisione di esperienze e opinioni per le persone che lavorano tramite le piattaforme, compresa l'introduzione di un sistema di valutazione delle piattaforme di lavoro digitali". Si potrebbero prendere in considerazione anche i diritti di informazione e consultazione per le persone che lavorano tramite le piattaforme; si potrebbe incoraggiare la sindacalizzazione e la partecipazione delle piattaforme alle organizzazioni dei datori di lavoro.<sup>124</sup>

I due riscontri principali del documento della prima fase di consultazione sono che i lavoratori autonomi non godono quasi di alcuna protezione (lavorativa) nell'ambito del quadro giuridico dell'UE e che esiste un "mosaico di requisiti normativi tra gli Stati membri" in materia di condizioni di lavoro per coloro che lavorano mediante piattaforme. Poiché le piattaforme di lavoro digitali sono spesso transnazionali e operano a livello transfrontaliero, si ritiene che un approccio comune europeo sia il più appropriato.<sup>125</sup> Tuttavia, la proposta di direttiva si applica solo ai lavoratori subordinati,<sup>126</sup> salve le disposizioni sulla gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali da parte di sistemi automatizzati, che si applicano anche ai lavoratori autonomi.<sup>127</sup>

---

<sup>123</sup> Commissione, C(2021) 1127 final (n 734).

<sup>124</sup> *Ibid.*, 28.

<sup>125</sup> *Ibid.*, 26.

<sup>126</sup> Si veda, ad esempio, il considerando 19 o l'articolo 2, paragrafo 4, della proposta di direttiva.

<sup>127</sup> Si vedano, soprattutto, il considerando 16 e gli articoli 6, 7, 8 e 10 della proposta di direttiva.

Se il dialogo sociale deve essere effettivamente promosso, ci si chiede però perché non sia stato presentato come opzione politica un accordo quadro dell'UE concluso ai sensi dell'articolo 155, paragrafi 1 e 2, TFUE. La risposta potrebbe essere individuata nella seconda fase della consultazione:<sup>128</sup> i sindacati tradizionali e le organizzazioni dei datori di lavoro a livello UE sembrano riluttanti, dal momento che si oppongono anche all'introduzione di una cosiddetta "terza categoria" per le persone che lavorano mediante piattaforme digitali.<sup>129</sup> Tuttavia, poiché la Commissione voleva sapere dalle parti sociali a livello europeo se avrebbero preso in considerazione l'avvio di un dialogo ai sensi dell'articolo 155 TFUE,<sup>130</sup> le possibilità che un tale accordo potrebbe offrire vengono discusse nel seguito.

### C. Contratti (collettivi) stipulati dalle parti sociali a livello dell'UE come soluzione politica

Ai sensi dell'articolo 155, paragrafi 1 e 2, prima alternativa, del TFUE, il dialogo tra le parti sociali a livello dell'UE può portare a relazioni contrattuali, compresi accordi. Ai sensi della prima alternativa del paragrafo 2, tali accordi vengono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri.

Per quanto riguarda la natura (giuridica) di questi accordi, il Protocollo n. 27 del Trattato di Amsterdam stabilisce che per "attuazione" si intende che il contenuto degli accordi sarà sviluppato "mediante contrattazione collettiva secondo le norme di ciascuno Stato membro".<sup>131</sup> Significa inoltre che gli Stati membri non sono tenuti ad applicare direttamente tali accordi o ad attuarli, né sono tenuti a "modificare la legislazione nazionale in vigore per facilitarne l'attuazione". Pertanto, se e come gli accordi conclusi ai sensi dell'articolo 155, paragrafo 2, prima alternativa, del TFUE vengano attuati, spetta interamente alle parti sociali e agli Stati membri. Rebhahn sostiene che, poiché gli Stati membri non sono obbligati ad attuare tali accordi, questi, pur essendo stati conclusi dalle parti sociali a livello europeo, non fanno parte del diritto UE. Di conseguenza, un accordo di questo tipo non può prevedere alcuna efficacia specifica (ad es., *erga omnes*),<sup>132</sup> né la

<sup>128</sup> Commissione, C(2021) 4230 final (n 736).

<sup>129</sup> *Ibid.*, 3.

<sup>130</sup> Si veda inoltre Commissione, *Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work* (24 febbraio 2021), [ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_21\\_656](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656); Commissione, C(2021) 4230 final, 27 (n 3).

<sup>131</sup> Trattato di Amsterdam, Dichiarazioni adottate dalla Conferenza, Dichiarazione n. 27.

<sup>132</sup> Robert Rebhahn in Jürgen Schwarze et al., *EU-Kommentar*, 4<sup>a</sup> ed. (Facultas, Helbing & Lichtenhahn, Nomos 2019); art. 155 par. 10.

CGUE ha competenza sulla sua interpretazione.<sup>133</sup> Inoltre, si sottolinea che l'articolo 155 TFUE non prevede un fondamento per i contratti collettivi transnazionali.<sup>134</sup>

Pertanto, nell'ambito delle condizioni di lavoro per i lavoratori della *gig economy*, un tale accordo potrebbe di fatto venire stipulato. Accordi antecedenti che non rientravano nell'ambito di applicazione dell'articolo 155, paragrafo 2, *seconda alternativa*, del TFUE,<sup>135</sup> e che richiedevano quindi l'attuazione da parte delle parti sociali o degli Stati membri, sono l'accordo sul telelavoro (2002) e l'accordo sullo stress lavoro-correlato (2004).<sup>136</sup> È interessante notare come la Commissione sottolinei che dalla formulazione dell'articolo 155, paragrafo 2, prima alternativa, del TFUE risulta che le parti contraenti, vale a dire le parti sociali a livello dell'UE, siano effettivamente tenute a provvedere all'attuazione dell'accordo da parte dei loro componenti negli Stati membri.<sup>137</sup>

Soprattutto alla luce della controversa proposta della Commissione di direttiva relativa ai salari minimi adeguati,<sup>138</sup> è importante notare che gli accordi ai sensi dell'articolo 155, paragrafo 2, prima alternativa del TFUE non sono vincolati dall'articolo 153 del TFUE riguardo al loro contenuto. Essi, ad esempio, potrebbero in effetti stabilire anche un salario minimo (rispetto alla media dei salari nazionali).<sup>139</sup>

Tale accordo potrebbe quindi fungere da modello per i contratti collettivi dei lavoratori della *gig economy* negli Stati membri. In primo luogo, potrebbe definire il proprio ambito di applicazione soggettivo, creando una categoria intermedia di lavoratori tra i lavoratori subordinati in senso stretto e gli autonomi, in relazione ai quali potrebbero essere stipulati contratti collettivi o ai quali tali contratti potrebbero essere applicati senza violare il diritto della concorrenza dell'UE. In questo modo, le due iniziative della Commissione sui lavoratori nella *platform economy* potrebbero convergere. Inoltre, tale accordo potrebbe prevedere materie disciplinabili dai contratti collettivi di lavoro negli Stati membri. Per quanto riguarda il livello minimo di diritti da garantire, si potrebbero prendere a modello, ad esempio, i diritti garantiti dalla direttiva sul distacco dei lavoratori.

---

<sup>133</sup> Ibid., art. 155 par. 11.

<sup>134</sup> Ibid., art. 155 par. 10.

<sup>135</sup> Come, ad esempio, l'accordo quadro sui contratti a tempo determinato che ha portato all'adozione della direttiva 1999/70/CE, o l'accordo quadro sul lavoro part-time che ha portato all'adozione della direttiva 1997/81/CE.

<sup>136</sup> Commissione, "Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue" (Comunicazione) COM (2004) 557 final, 10.

<sup>137</sup> Ibid., 12.

<sup>138</sup> COM (2020) 682 final (n 100).

<sup>139</sup> Rebhahn (n 865); art. 155 par. 11.

## *5. Conclusioni*

A livello nazionale esistono contratti collettivi di lavoro per alcuni gruppi di lavoratori non subordinati. Mentre le definizioni di coloro che beneficiano di tali contratti differiscono, la finalità sembra chiara: proteggere coloro che dipendono economicamente dalla controparte contrattuale. Una lettura della giurisprudenza della CGUE che tenga conto di tale finalità consente di sostenere che tali accordi siano (già) esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. In ogni caso, un intervento a livello europeo potrebbe garantire una maggiore certezza giuridica. Nonostante le parti sociali si oppongano alla creazione di una terza categoria di lavoratori, potrebbero prendere la parola e creare un modello di contratto collettivo ai sensi dell'articolo 155, paragrafo 2, prima alternativa, del TFUE, assicurando condizioni di lavoro minime per i soggetti che tradizionalmente non sono tutelati dai contratti collettivi di lavoro.

[n.d.r.] Previsione pagine:

I-XXII      Pagine romane

1-286      Pagine arabe

287-290    Bianche

291        Finito di stampare

292-298    Bianche

-----  
totale 320 pagine = 20 sedicesimi

-----  
Da verificare, manca la prefazione all'edizione italiana