



Numero 2 / 2022

Alessandro Boscati

Presentazione del focus

Presentazione del Focus

Alessandro Boscati

Mi siano consentite alcune brevissime note in apertura, utili all'inquadramento del Focus all'interno delle iniziative del nostro gruppo di studio.

La proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme rientra fuor di dubbio all'interno della più ampia discussione sul *decent work*, che, come sapete, costituisce l'oggetto dell'approfondimento dell'unità milanese nell'ambito del Prin 2017 sul tema dei *working poors*, anzi, più precisamente dei "Working Poor N.E.E.D.S." (letteralmente, dei bisogni o delle necessità dei lavoratori poveri). Sembra essere proprio questo il punto chiave delle iniziative europee che sono seguite all'approvazione del Pilastro del 2017 e che hanno segnato un netto cambio di marcia nelle politiche sociali europee.

Nel corso del webinar da noi organizzato, nell'ambito della medesima ricerca, la primavera scorsa, si era guardato al *decent work* in una dimensione sovranazionale, europea e nazionale, senza focalizzarsi, come quest'anno, su una specifica proposta, ma mettendo già allora in luce la chiara vocazione rimediabile che segnava le politiche ispirate all'idea o, come è stato scritto, alla prospettiva di *policy* di un lavoro dignitoso per tutti.

Se si guarda, ad esempio, alla Direttiva 2019/1152/UE, relativa a "condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE", emerge come vengano contemplate una serie di tutele nel rapporto (durata minima del periodo di prova: art. 8; possibilità di pluralità di rapporti con diversi soggetti: art. 9; prevedibilità dell'impiego a chiamata: artt. 10 e 11) che non per nulla esulano dalla sola dimensione degli obblighi informativi circa le condizioni di impiego» finendo per collocarsi nella prospettiva olistica in discussione.

Lo stesso si può dire con riguardo all'attuale proposta di direttiva sulle condizioni dei lavoratori su piattaforma.

Due sono gli aspetti che mi paiono maggiormente salienti e che saranno oggetto dei singoli approfondimenti racchiusi nel presente Focus.

Da un lato, la dimensione olistica, che risulta coerente con l'imperativo sovranazionale del *decent work for all* e, come evidenziato da Tiziana Vettor¹, con il più recente corso delle politiche europee in materia sociale². L'iniziativa si rivolge, infatti, a tutti i lavoratori (per quanto, ovviamente, delle sole piattaforme), dettando una serie di diritti valevoli trasversalmente, ossia a prescindere dalla qualificazione: si pensi, in particolare, all'interno del Capo III (significativamente dedicato alla "gestione algoritmica"), agli artt. 6, 7 e 8, relativi alla trasparenza nell'uso dei sistemi decisionali ed al monitoraggio umano dei sistemi automatizzati. Si tratta di tematiche tanto centrali quanto complesse, nella cui analisi si addentra Carla Spinelli nel suo scritto³.

Dall'altro lato, il problema della qualificazione – che inizialmente ha attratto tutta la discussione sul lavoro tramite piattaforma, successivamente traslata, a mio parere condivisibilmente, verso la dimensione delle tutele – rimane di rilievo, anche considerato che alcuni diritti "ad hoc" contemplati dalla proposta per i lavoratori delle piattaforme restano riservati ai soli subordinati, a partire dal diritto all'informazione ed alla consultazione sindacale "*per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati*" (così art. 9 della proposta). Anche per questo, assume un'indubbia rilevanza il meccanismo presuntivo previsto agli artt. 4-5 della proposta, sul quale si incentrano le

¹ T. Vettor, *La proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma nel prisma delle fonti internazionali ed europee*, in *Questa Rivista*.

² V. il Punto 1 della Relazione di accompagnamento alla Proposta in discussione: "*Il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose e il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione sono sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Il pilastro europeo dei diritti sociali afferma che "indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione"*.

³ C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Questa Rivista*.

osservazioni, di carattere comparativo, di Antonello Olivieri⁴ e di Marco Biasi⁵. Se il modello spagnolo ha, ad opinione di molti, notevolmente influenzato la proposta europea, è interessante comprendere se e fino a che punto vi sia un'affinità, oltre al solo fatto che si tratti di un sistema presuntivo, con il modello statunitense del c.d. ABC-Test, anche perché sappiamo (si pensi al lavoro a progetto) che tra i meccanismi presuntivi ci possono essere molteplici differenze, a seconda dei criteri individuati per la relativa operatività (art. 4 della proposta)⁶ e, soprattutto, del riparto degli oneri probatori (art. 5 ed ivi lo spazio per la prova contraria da parte delle piattaforme)⁷. Si tratta, a tutta evidenza, di temi assai spinosi anche sul piano processuale, come correttamente messo in rilievo nello scritto di Marco Peruzzi⁸.

In ultima analisi, le riflessioni di oggi assumono un rilievo generale, nell'offrire uno sguardo alle tecniche regolative impiegate, o comunque pensate, per una regolazione del lavoro "oltre la subordinazione" e, al contempo, "dentro la subordinazione", o, in altri termini, che vede la combinazione di universalismo e selettività, come evidenziato da Anna Alaimo nella relazione introduttiva.

Con l'occasione, ringrazio tutte e tutti i partecipanti al webinar dello scorso 20 maggio 2022, del quale il presente Focus si pone a corredo e complemento.

⁴ A. Olivieri, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *Questa Rivista*.

⁵ M. Biasi, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Questa Rivista*.

⁶ V. art. 4, par. 1 ("Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali") e, soprattutto, par. 2 ("Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi: 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, 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").

⁷ V. art. 5, par. 1 ("Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi. Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della presunzione legale").

⁸ M. Peruzzi, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Questa Rivista*.