

## Contrattazione collettiva e piattaforme digitali

Stefano Valerio, Assistente di ricerca presso la Turin School of Regulation

### La situazione prima del tweet-annuncio della commissaria Vestager

Prima dell'ormai famoso tweet della commissaria Vestager dello scorso 30 giugno, in cui si annunciava l'apertura di una procedura pubblica finalizzata a chiarire la situazione dei *platform workers* in materia di contrattazione collettiva, il quadro giuridico europeo si è dimostrato tendenzialmente ostile all'estensione degli istituti caratteristici del lavoro subordinato a vantaggio di tutte quelle tipologie di lavoro ibride, difficilmente cioè classificabili in maniera netta come lavoro dipendente o lavoro autonomo.

[Un paper di Tamas Gyulavari](#), recentemente pubblicato nel *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, riassume bene la situazione del quadro giuridico europeo in materia di contrattazione collettiva.

Il punto di partenza è l'articolo 101 del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che si inserisce in quella sezione del TFUE specificamente dedicata alla regolamentazione del mercato unico europeo e alla tutela della concorrenza. L'articolo 101 sostanzialmente limita e proibisce tutte quelle condotte collusive fra imprese (*undertakings*) volte a fissare i prezzi, limitando così la dinamica competitiva dei mercati. In quest'ottica, la contrattazione collettiva è essa stessa una pratica che in qualche modo fissa dei prezzi – o, meglio, i salari – rischiando così di configurare una violazione dell'articolo 101. Tuttavia, come ricorda Gyulavari, diverse sentenze della Corte di Giustizia europea (il caso Albany in particolare) hanno esplicitamente esentato la contrattazione collettiva dall'ambito di applicazione dell'articolo 101, consentendo così il libero dispiegamento della negoziazione fra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Sono due le condizioni cui deve sottostare la contrattazione collettiva per ottenere il lasciapassare nell'ambito del quadro giuridico europeo: i) deve riguardare i soli lavoratori subordinati (*employees*) e ii) deve essere finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro dei beneficiari.

A questo punto è facile osservare come in questo tipo di quadro normativo resti poco spazio per l'estensione del diritto alla contrattazione collettiva a beneficio dei *platform workers*, che spesso sono classificati come *independent contractors* anziché *employees*. In realtà, Gyulavari ricorda che la stessa giurisprudenza europea ha fatto di recente dei passi in avanti in tal senso, in particolare con la sentenza della Corte di Giustizia Europea relativa al caso FNV Kunsten. In questa sentenza è stata riconosciuta la liceità dei processi di contrattazione collettiva che riguardano e coinvolgono anche i cosiddetti *false self-employed*, ovvero tutti quei lavoratori che hanno subito una *misclassification* come lavoratori autonomi. Sembrerebbe dunque questo lo spiraglio attraverso cui estendere il diritto alla contrattazione collettiva ai *platform workers*. Tuttavia, ancora una volta Gyulavari ricorda come l'accertamento dello stato di *false self-employed* sia tutt'altro che scontato per i lavoratori delle piattaforme digitali. Secondo una lettura restrittiva, infatti, i *false self-employed* sono coloro che incarnano le seguenti tre condizioni:

- i) agiscono sotto la direzione dell'imprenditore, soprattutto per quel che riguarda la scelta del tempo, del luogo e del contenuto della prestazione lavorativa;
- ii) sono integrati all'interno dell'organizzazione e del business del datore di lavoro per tutta la durata della prestazione lavorativa;
- iii) non determinano la propria condotta sul mercato in maniera indipendente e, di conseguenza, non sostengono in maniera diretta i costi associati al rischio commerciale e finanziario derivante dall'attività dell'imprenditore.

Di fronte a un simile test, gli stessi rider del *food delivery*, che nella maggior parte dei casi sono stati considerati dalle varie corti nazionali come *employees*, finirebbero per non essere riconosciuti come *false self-employed*, dal momento che i fattorini sono spesso lasciati liberi di scegliere se e quando offrire la propria prestazione lavorativa in un determinato turno calendarizzato dall'azienda. La prima delle tre condizioni non verrebbe dunque rispettata, lasciando i rider senza il diritto alla contrattazione collettiva.

Una lettura meno restrittiva sostiene invece che per il riconoscimento della condizione di *false self-employed* sia sufficiente accertare l'esistenza di un rapporto di dipendenza (economica o operativa/funzionale) fra lavoratore e piattaforma. Il problema, secondo Gyulavari, è che la stessa giurisprudenza europea, definendo come condizione di dipendenza economica il fatto di non sostenere in maniera diretta i costi associati al rischio commerciale e finanziario derivante dall'attività di impresa, sembra automaticamente escludere i *platform workers* dal riconoscimento come falsi lavoratori autonomi. Ciò che caratterizza le piattaforme, infatti, è proprio il *risk shifting* verso i lavoratori nell'ambito della prestazione lavorativa, scaricando su di essi i costi legati a tutta una serie di rischi, a partire dalle fluttuazioni della domanda.

### La proposta di Vestager e le prime reazioni

L'annuncio della commissaria Vestager è stato recepito in maniera differenziata anche all'interno dello stesso fronte *pro-labour*.

[Valerio De Stefano](#), giuslavorista e da sempre sostenitore della necessità di estendere diritti e tutele ai *platform workers*, sostiene che la commissaria Vestager abbia di fatto messo in moto un processo che porterà alla piena legittimazione della contrattazione collettiva nell'ambito del quadro giuridico europeo, anche nel caso in cui questa dovesse riguardare non solo gli *employees* o i *false self-employed*, ma persino gli stessi *self-employed* in senso stretto. In altri termini, De Stefano è convinto che si stia andando verso un mondo in cui, a prescindere dalla classificazione formale di un determinato rapporto di lavoro e dalla sua analisi in sede dibattimentale, qualunque lavoratore – non importa se subordinato o realmente autonomo – avrà diritto a una serie di tutele, a partire da quelle classicamente stabilite nella contrattazione collettiva. Finalmente dunque anche i *platform workers* otterrebbero l'accesso, per esempio, a un compenso minimo orario contrattato direttamente con le piattaforme, esattamente come avvenuto nel 2018 con la *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* firmata da Riders Union Bologna, MyMenu e Sgnam.

Molto più tiepida invece è stata [la reazione di Luca Visentini](#), segretario generale della European Trade Union Confederation (ETUC), la confederazione dei sindacati europei. Le perplessità di Visentini riguardano in particolare i tempi e le procedure stabilite dalla Commissione Europea per giungere a una soluzione del problema: l'apertura di una consultazione pubblica rischia, secondo il segretario della ETUC, di complicare le cose e rinviare il raggiungimento del risultato sperato. Quel che dovrebbe fare la Commissione, invece, è rimuovere da subito tutti gli ostacoli che al momento impediscono il pieno sviluppo della libera contrattazione collettiva, che sarebbe invece ancora ingabbiata nelle pastoie interpretative dell'articolo 101 del TFUE.

### Cosa insegna il caso italiano dei rider

Il quadro giuridico europeo in materia di contrattazione collettiva e *platform workers* sembra al momento molto arretrato, persino rispetto agli avanzamenti che sono stati fatti recentemente nel contesto italiano.

Mentre a livello europeo ancora si discute se estendere ai *platform workers* il diritto alla contrattazione collettiva, l'esperienza italiana dei rider insegna che, anche qualora tale diritto venisse riconosciuto, non è affatto detto che la contrattazione collettiva poi effettivamente avvenga. A partire dal 2018, infatti, le principali piattaforme del *food delivery* operanti in Italia, convocate dall'allora Ministro del Lavoro Di Maio a un tavolo di negoziazione e concertazione, si sono sempre sistematicamente rifiutate di intraprendere un processo che portasse all'elaborazione di un CCNL, al netto delle recentissime aperture di Glovo e della

commissariata UberEats. Tutto questo ha in qualche modo costretto il legislatore a intervenire per sanare una situazione di potenziale *deregulation* totale. Ciò ha prodotto il famoso decreto rider, poi convertito nella legge 128 del 2019, che – pur con una serie di lacune – garantisce un compenso minimo orario parametrato sui minimi tabellari stabiliti nei CCNL dei settori più affini persino ai rider che svolgono una prestazione autonoma occasionale.

Ciò dovrebbe indurre a riflettere sul fatto che a volte è bene – o addirittura necessario - intervenire per legge anziché aspettare i tempi della negoziazione fra privati. In concreto, se l’obiettivo è tutelare la posizione retributiva dei *platform workers*, la Commissione Europea potrebbe attivarsi con una direttiva o un regolamento che sanciscano per esempio la nascita di un salario minimo europeo, evocato persino dalla Presidente Von der Leyen in occasione del suo insediamento. Un salario, o compenso fisso orario minimo, che per esplicita previsione di legge andrebbe a beneficio sia dei *platform workers* inquadrati come dipendenti sia di quanti sono classificati come lavoratori autonomi. Ciò accorcerebbe ulteriormente i tempi e sarebbe probabilmente più efficace.

Un’altra soluzione potrebbe essere quella di riformare e riformulare il concetto di lavoratore dipendente, inglobando al suo interno – di nuovo, con una esplicita previsione di legge – quanti prestano lavoro tramite le piattaforme digitali. Si tratta di un’ipotesi che era stata presa in considerazione anche nel caso italiano circa due anni fa: novellare l’articolo 2094 del Codice civile prendendo in considerazione le nuove forme del lavoro. Non se ne fece poi più nulla, preferendo invece intervenire sul contestato articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 attraverso una serie di emendamenti confluiti nella legge 128/2019 menzionata prima.

Considerando che i pilastri del diritto del lavoro sono tre – legge, contrattazione collettiva e giurisprudenza – sicuramente non mancano le possibilità di scegliere come meglio intervenire sulla situazione in esame. Come già detto, in questa fase il legislatore potrebbe essere davvero più celere ed efficace, andando così ad intervenire su un conflitto che si è già manifestato e che rischia di continuare a manifestarsi in caso di mantenimento dello *status quo*.