

Risposta della CES alla prima fase della consultazione delle parti sociali ai sensi dell'articolo 154 del TFEU in merito alle azioni possibili da intraprendere per affrontare le sfide relative alle condizioni di lavoro nelle piattaforme

La risoluzione è stata adottata dal Comitato esecutivo nella riunione virtuale del 22 – 23 marzo del 2021

Principali messaggi

La CES accoglie con favore la prima fase della consultazione delle parti sociali, ai sensi dell'articolo 154 del TFUE, sulle possibili azioni da intraprendere per affrontare le sfide relative alle condizioni di lavoro nelle piattaforme. Le recenti cause giudiziarie e decisioni amministrative hanno dimostrato che le piattaforme continuano a violare le leggi relative al rispetto dei diritti dei lavoratori e a riconoscere la classificazione errata dei lavoratori come (falsi) lavoratori autonomi, mentre la piattaforma si comporta, con l'aiuto dello strumento di gestione algoritmica, come un datore di lavoro.

La CES ha due obiettivi: 1. Conquistare i diritti per i lavoratori non standard, sia che lavorino online o offline (compresi quei lavoratori che operano nelle aziende piattaforma) e 2. Rendere la digitalizzazione dell'economia compatibile con il rapporto di lavoro e il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

La risposta della CES si articola attorno alle seguenti sette priorità politiche:

1. Rispetto alla situazione attuale nella quale i lavoratori più vulnerabili nelle piattaforme di lavoro sono spesso trattati come lavoratori autonomi senza beneficiare dell'autonomia di questo status, dobbiamo orientarci verso una presunzione del rapporto di lavoro in generale, integrata da una:
2. Inversione dell'onere della prova da parte delle piattaforme, che dovranno fornire prove valide che non esiste alcun rapporto di lavoro tra loro e i lavoratori nelle loro rispettive piattaforme. Eserciti di avvocati delle piattaforme digitali lavoreranno indubbiamente sodo per dimostrare in questo caso che un lavoratore è veramente un lavoratore autonomo.
3. Un'azienda di piattaforme digitali è (proprio come una normale azienda) un datore di lavoro, un'agenzia (di lavoro temporaneo) o un intermediario. Le piattaforme non sono semplici intermediari digitali, ma sono in realtà "aziende" dotate di una vasta gamma di prerogative e di poteri e, pertanto, dovrebbero assumersi gli obblighi che questo status comporta, compresa la funzione di datore di lavoro quando si applica.

Sarà quindi necessario collegare queste piattaforme digitali al loro settore di attività e alle varie disposizioni e regolamentazioni esistenti negoziate nella contrattazione collettiva dalle parti sociali.

4. La CES si oppone fermamente alla creazione di un terzo status tra i lavoratori e i lavoratori autonomi. I lavoratori non hanno bisogno di una legislazione del lavoro specifica (e più limitata), diversa da quella che si applica ai lavoratori.
5. Un'iniziativa a livello europeo dovrebbe coprire tutti i lavoratori non standard¹ e i lavoratori delle aziende piattaforma (compresi i lavoratori autonomi) nel dare accesso ai diritti collettivi e individuali. La CES ritiene che i lavoratori nelle aziende piattaforma non siano una nuova categoria di lavoratori a sé, perché un musicista, un ciclofattorino, un giornalista o un addetto alle pulizie si trova nella stessa situazione per quanto riguarda la mancanza di protezione sociale, la difficoltà di organizzarsi e di contrattare collettivamente. Se un'iniziativa si rivolgesse solo ai lavoratori delle piattaforme, questo consentirebbe di concedere loro più diritti di un lavoratore domestico (lavoratore non standard) o di un lavoratore autonomo nell'economia offline? Questa sarebbe una creazione de facto di un terzo status.
6. Il campo di azione dell'iniziativa sulle piattaforme di lavoro dovrebbe coprire sia le piattaforme di lavoro in loco e sia online. Non c'è una chiara distinzione del funzionamento di queste piattaforme che possa giustificare di evitare di regolamentarle. La digitalizzazione dell'economia e lo sviluppo del telelavoro rafforzano la necessità di inquadrare il futuro del lavoro in cui le piattaforme di lavoro digitali rispettino i diritti del lavoro e i diritti sociali. Se falliamo in questo obiettivo, le aziende di diversi settori potrebbero sfruttare l'occasione per indebolire le protezioni del lavoro².
7. È necessaria un'azione comune e coerente a livello europeo nel pieno rispetto dei sistemi nazionali delle relazioni industriali, considerato che la maggior parte delle piattaforme sono imprese multinazionali. Le proposte della CES (presunzione di rapporto di lavoro e inversione dell'onere della prova, obblighi delle piattaforme in quanto aziende e datori di lavoro) non hanno bisogno di cambiare la definizione di lavoratore stabilita dagli Stati membri, che, quindi, rispetta il principio di sussidiarietà e l'autonomia delle parti sociali.

La CES nutre grandi aspettative per l'iniziativa dell'UE sulle piattaforme di lavoro. La mancanza di un'azione lascia milioni di lavoratori senza accesso ai diritti fondamentali. Un'azione legislativa inadeguata, che consenta alle piattaforme di continuare a violare questi diritti, avrebbe effetti disastrosi per i lavoratori e il mondo del lavoro. Se le nostre linee rosse non saranno rispettate e dovesse essere scelta la seconda opzione, il movimento sindacale si assumerà le sue responsabilità per impedire che si verifichi questo scenario.

¹ Ad esempio, le forme di lavoro non standard possono comprendere il lavoro temporaneo, il lavoro part-time (specialmente il part-time su base involontaria), il lavoro a chiamata e i contratti a zero ore o a orario variabile, il lavoro occasionale, il lavoro interinale, il lavoro su piattaforme digitali e il falso lavoro autonomo.

² Come ha scritto il primo investitore di Uber, Shawn Carolan, in un editoriale nel quale ha sottolineato la possibilità che si diffonda la visione del lavoro contenuta nella Proposition 22 (il voto espresso in California il 3 novembre 2020 definisce i lavoratori delle aziende piattaforma come appaltatori indipendenti) "dall'agricoltura alla zookeeping", passando per "l'infermieristica, l'assistenza operativa, il tutoring, la programmazione, il lavoro nei ristoranti e il design". <https://www.theinformation.com/articles/what-proposition-22-now-makes-possible>

I. Ritenete che la Commissione europea abbia individuato correttamente e sufficientemente le questioni e le possibili aree di azione dell'UE?

Nel rispondere a questa domanda, la CES cerca di impegnarsi sui problemi individuati dalla Commissione europea, evidenziando anche alcune carenze nella sua analisi. Noi sosteniamo che la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea sia andata oltre la giurisprudenza e i concetti a cui si fa riferimento nel "Documento di consultazione" della Commissione, e individuiamo l'omissione di alcune sentenze.

Inoltre, la CES presenta e contesta alcune argomentazioni fuorvianti utilizzate dalle aziende piattaforma nella loro strategia di lobbying, al fine di impedire l'elaborazione di qualsiasi legislazione europea.

La CES concorda sul fatto che la Commissione abbia individuato le aree da affrontare. La CES riconosce che il glossario del documento (p. 5) individua alcuni concetti chiave che strutturano queste forme di lavoro e attività economiche. Tuttavia, ci sono riserve riguardo all'espressione "de facto" utilizzata nella definizione del falso lavoro autonomo, in quanto potrebbe rendere più difficile la presunzione di rapporto di lavoro.

Se, come suggerisce il Documento, i "falsi lavoratori autonomi" sono "dipendenti della loro entità contraente", allora il problema non esiste sul piano pratico, ma sotto il profilo giuridico, e l'"entità contraente" è di fatto il datore di lavoro. Continueremo nella nostra risposta ad usare la formulazione che riteniamo più appropriata parlando di lavoratori nelle aziende piattaforma.

C'è una questione importante che la Commissione non ha affrontato: un'azienda piattaforma digitale è (proprio come un'azienda normale) un datore di lavoro, un'agenzia (di lavoro temporaneo) o un intermediario. Le piattaforme non sono semplici intermediari digitali, ma sono di fatto "aziende" dotate di una vasta gamma di prerogative e poteri manageriali e dovrebbero, quindi, assumersi tutti gli obblighi che questo status comporta. L'unica novità è il modo in cui utilizzano gli strumenti digitali, come le applicazioni e gli algoritmi, per far incontrare lavoratori e clienti, mentre le aziende piattaforma possono ancora esercitare il controllo sul lavoro tramite le applicazioni. Ci azzardiamo a suggerire che è impossibile affrontare molte delle "sfide" individuate nel documento di consultazione a meno che non si accetti la premessa fondamentale che le entità aziendali che possiedono e controllano gli strumenti algoritmici e definiscono i termini e le condizioni fondamentali per la prestazione e l'organizzazione del lavoro sono, a tutti gli effetti, aziende datrici di lavoro. Riconoscere le piattaforme come aziende è un passo necessario per stabilire gli obblighi in quanto datori di lavoro nei confronti dei lavoratori, ma anche come aziende nei confronti dei veri lavoratori autonomi, dei clienti e delle altre aziende. È impossibile fare progressi sul tema della contrattazione collettiva senza stabilire chi esercita la funzione di datore di lavoro. La funzione di datore di lavoro risolverebbe problemi come il subappalto illegale dei conti, che sono trascurati dalla Commissione. Infine, è della massima importanza che le attività e gli obblighi delle aziende piattaforma siano regolati anche in riferimento al settore di attività in cui organizzano il lavoro. Questo è l'unico modo per garantire parità di condizioni e combattere la concorrenza sleale nei settori in cui queste aziende piattaforma si stanno sviluppando. Inoltre, un approccio settoriale permetterebbe di applicare disposizioni fissate e/o negoziate collettivamente in modo specifico per ogni settore (disposizioni in materia di salute e sicurezza, salari adeguati, disposizioni in materia di formazione...).

I.1 Rapporto di lavoro

La CES concorda sul fatto che *"quando si affrontano le condizioni di lavoro e le sfide della protezione sociale per le persone che lavorano tramite le piattaforme a livello nazionale e comunitario, il problema centrale è il rapporto di lavoro"* (p.7).

La CES insiste sul fatto che ci sono diverse misure e modi per affrontare questi problemi. Inoltre, la Commissione sottolinea giustamente che molte questioni sono condivise dai lavoratori che svolgono altre forme di lavoro non standard.

La CES riconosce che *"è fatta una distinzione di base tra le piattaforme di lavoro in loco (come il trasporto di passeggeri, le consegne, il lavoro domestico) e le piattaforme di lavoro online (dove i compiti non dipendono dal luogo, ad esempio la codifica dei dati, il lavoro di traduzione, l'etichettatura delle immagini, progetti informatici o di design)"* (p.5). Spesso è difficile fare una distinzione tra lavoro in loco e online e questo non deve essere un criterio per negare i diritti del lavoro e i diritti sociali. Questa distinzione, tuttavia, non può comportare che i lavoratori attivi in qualche azienda piattaforma continuino a vedersi negati i diritti del lavoro e i diritti sociali. Essa può solo aiutare a individuare ulteriori sfide e problemi che devono essere affrontati ben oltre il livello minimo di diritti. La CES non è d'accordo quando la Commissione sembra sostenere che, a differenza del lavoro interinale, *"il lavoro nella piattaforma, dove molte persone sono attualmente classificate come lavoratori autonomi non comporti un chiaro rapporto di lavoro"* (p.4). La CES è d'accordo con la Commissione sul fatto che il modo di classificare un rapporto come rapporto di lavoro può e deve essere migliorato.

La Commissione sottolinea che *"meno della metà degli Stati membri ha adottato azioni direttamente rilevanti riguardanti il rapporto di lavoro"* (p.8). Non bisogna dimenticare che nelle comunicazioni in merito all'economia collaborativa, la Commissione europea ha consigliato agli Stati membri di astenersi dall'intervenire: *"Si consiglia agli Stati membri di cogliere l'opportunità di rivedere, semplificare e modernizzare i requisiti per l'accesso al mercato che sono generalmente applicabili agli operatori di mercato. Essi dovrebbero mirare a evitare inutili oneri normativi agli operatori, indipendentemente dal modello aziendale adottato, e ad evitare la frammentazione del mercato unico"*³. Sotto la crescente pressione delle condizioni di lavoro precarie e delle future conseguenze sul futuro del lavoro, alcuni Stati membri hanno deciso che non potevano più aspettare. La CES si rammarica che la Commissione resti ambigua sulla questione relativa al "terzo status" che rappresenta una chiara linea rossa per il movimento sindacale (p. 9).

I.2 Condizioni di lavoro

La digitalizzazione presenta delle opportunità, così come le piattaforme: opportunità in termini di creazione di posti di lavoro, anche se spesso di natura precaria; reddito supplementare, spesso imprevedibile e discontinuo. Le opportunità presentano anche dei rischi: condizioni di lavoro al di sotto degli standard; retribuzione iniqua; mancanza di diritti o di rappresentanza collettiva; rapporto iniquo tra attività professionale e vita privata; rischi

³ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Un'agenda europea per l'economia collaborativa COM/2016/0356 final, è disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>

per la salute e la sicurezza; protezione sociale inadeguata; classificazione errata del lavoratore autonomo con tutte le conseguenze che comporta per la sicurezza sociale; pensionati poveri. Inoltre, gli orari di lavoro sono spesso lunghi, i salari sono bassi e, in alcune piattaforme, il divario salariale di genere significativo e altri tipi di discriminazione sono tollerati o rafforzati da pregiudizi algoritmici. Presentare le piattaforme di lavoro come un nuovo tipo di lavoro organizzativo, non vincolato alle normali regole del lavoro, è un modo intelligente per sfruttare i rischi al fine di raggiungere le opportunità.

La Commissione sottolinea che i risultati del Centro comune di ricerca mostrano che l'1,4 % della forza lavoro fornisce servizi come lavoro principale e il 4,1 % come fonte secondaria di reddito.

La seguente valutazione: *"Tuttavia, la maggior parte delle persone che lavora nelle piattaforme è probabilmente impegnata in altre attività professionali al di fuori del lavoro nella piattaforma, e/o possono essere attive su diverse piattaforme digitali. Possono, quindi, avere diritti (anche in relazione alla protezione sociale) derivanti da un'altra attività professionale. Tuttavia, il lavoro nella piattaforma come reddito supplementare, può non aprire l'accesso al diritto alla protezione sociale"* (p. 15), non tiene conto della situazione dei lavoratori più vulnerabili nelle piattaforme. Le aziende piattaforma attraggono regolarmente gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro e spesso sfruttano persone con reddito più basso, studenti e migranti: un pubblico a cui è facile offrire una remunerazione bassa, altrimenti qualcun altro prenderebbe il lavoro. Inoltre, non si tiene conto che le piattaforme hanno la responsabilità di osservare i propri obblighi sociali verso i sistemi pubblici di sicurezza sociale.

Nel documento si legge: *"Il lavoro nella piattaforma in loco, dove le persone lavorano tramite le piattaforme possono fissare le loro tariffe e determinare in gran parte il loro orario di lavoro, il reddito può essere abbastanza prevedibile. Nella piattaforma di lavoro online, dove i compiti sono distribuiti attraverso competizioni, il reddito può essere (relativamente) buono ma può anche essere imprevedibile"* (p. 11). Non si dice nulla sui tempi di attesa o sui tempi di ricerca del lavoro. Secondo un recente rapporto dell'ILO, per ogni ora di lavoro retribuito, i lavoratori passano circa 23 minuti sulle piattaforme freelance e 20 minuti sulle piattaforme di microtask facendo un lavoro non retribuito⁴; il tempo in cui questi lavoratori sono a disposizione della piattaforma (datore di lavoro) deve essere considerato tempo di lavoro. La questione chiave del monitoraggio dell'orario di lavoro (p.13) rimane in gran parte irrisolta a causa della mancata volontà delle aziende piattaforma. Tuttavia, la natura stessa dello strumento algoritmico renderebbe facile la soluzione di questo problema. Sarebbe facile determinare il tempo di connessione e di attività "quando l'applicazione è accesa", se le aziende piattaforma avessero la volontà, o fosse loro richiesto, di assumersi queste responsabilità.

In realtà, le persone che lavorano tramite le piattaforme non possono fissare le proprie tariffe e decidere i propri tempi di lavoro.

Tuttavia, possiamo osservare che la prevedibilità del reddito da lavoro svolto per la piattaforma in loco non dovrebbe essere sopravvalutata. In primo luogo, i salari bassi ingiusti rimangono salari bassi ingiusti anche quando possono essere previsti, poiché una persona non sceglierebbe deliberatamente il compito meno pagato tra due opzioni e in

⁴ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office, Geneva: ILO, 2021, è disponibile all'indirizzo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

considerazione del fatto che i lavoratori non sono in una posizione di forza e non sono in grado di fissare o richiedere un "prezzo" diverso, più alto. In secondo luogo, etichettare come prevedibilità il semplice fatto che un autista sia messo al corrente del suo reddito o del suo compenso nel momento esatto in cui viene accettata una corsa, è sensibilmente inferiore alla nozione di "condizioni di lavoro prevedibili" intesa dai lavoratori e dal movimento sindacale. La realtà inaccettabile per milioni di lavoratori che lavorano tramite le piattaforme digitali è che all'inizio di ogni giorno di lavoro, non hanno la minima idea della quantità di denaro che avranno quando si disconnetteranno.

Purtroppo, il documento di consultazione sembra, inoltre, ignorare i rischi legati alla salute ed alla sicurezza del lavoro svolto in loco alla luce della pandemia, ma anche senza la pandemia. Temiamo che l'ipotesi che "le sfide dell'ambiente fisico siano parzialmente affrontate per le persone che lavorano tramite le piattaforme in loco" (p.14) non tenga sufficientemente conto dei rischi che l'algoritmo crea ai lavoratori attraverso gli strumenti gestionali delle prestazioni individuati correttamente individuati nel documento (p.13). Va notato che se le piattaforme fossero semplici intermediari, la produttività e l'incentivazione dei lavoratori a fare di più non interesserebbe.

Anche i rischi per la salute e la sicurezza del lavoro svolto online sono un problema, soprattutto quando si tratta di questioni legate alla salute psicologica / mentale / sicurezza (intensità dei compiti / contenuti che incitano alla violenza, etc.)

I.3 Accesso alla protezione sociale

Le sfide relative alla protezione sociale sono state correttamente individuate e dovrebbero considerarsi applicabili a tutti i lavoratori non standard (compresi i lavoratori autonomi), sia che lavorino online e/o lavorino offline. Tuttavia, non si può ignorare il fatto che l'accesso per tutti alla protezione sociale sarebbe un mero miraggio se non si affronterà in modo adeguato la questione critica di chi la finanzierà. I falsi lavoratori autonomi che vivono con meno del salario minimo non sono in grado di contribuire o finanziare la loro protezione sociale. Infatti, è molto probabile che i falsi lavoratori autonomi siano beneficiari netti delle misure di sostegno dello stato sociale e delle prestazioni sociali. Pertanto, è necessario lavorare per garantire condizioni di parità con salari giusti per i dipendenti e tariffe adeguate per i lavoratori autonomi. Infine, l'accesso alla protezione sociale dei lavoratori attivi nelle piattaforme di lavoro, come loro occupazione principale, rimane una questione che non è stata affrontata adeguatamente in molti Stati membri.

I.4 Accesso alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva

Le sfide sono state correttamente individuate. Il sostegno alle parti sociali per rappresentare gli attori nel contesto dell'economia delle piattaforme sarà fondamentale per dare un futuro al lavoro con le tecnologie nel rispetto dei diritti umani e dei diritti sindacali. In questa fase, la CES vuole sottolineare la necessità di introdurre la contrattazione collettiva ai seguenti livelli:

- a livello di azienda piattaforma, con i rappresentanti dei lavoratori e il loro sindacato;

- a livello settoriale, legato al settore di attività in cui le aziende sono attive, per garantire pari trattamento, il rispetto delle misure per la salute e la sicurezza e delle condizioni di lavoro (ad esempio, un'azienda piattaforma per la consegna di cibo è, quindi, attiva nel settore dei trasporti);

- a livello nazionale e transnazionale quando è rilevante (ad esempio, le regole per l'algoritmo, GDPR, le questioni transfrontaliere e la rappresentanza dei lavoratori nel CAE);

- la trasparenza della gestione algoritmica quando i suoi effetti rientrano nell'ambito tradizionale delle attività di contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva è di competenza esclusiva delle parti sociali, che rappresentano le associazioni dei datori di lavoro/dei singoli datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, nel pieno rispetto delle pratiche nazionali e settoriali di lavoro.

Inoltre, la CES insiste sugli effetti di ricaduta sulle piattaforme di lavoro, ad esempio la gestione algoritmica, che è una caratteristica della piattaforma di lavoro, che si sta diffondendo nei luoghi di lavoro "tradizionali". Inoltre, è necessario affrontare la questione della mancanza di un luogo di lavoro "inclusivo": le piattaforme devono mettere a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti strumenti di comunicazione sicuri e non intrusivi. La Commissione sottolinea giustamente il fatto che gli algoritmi possono essere portatori di pregiudizi di genere, etnici o di altro tipo, che devono essere eliminati in modo proattivo dalle aziende piattaforma, invece di imporre ai lavoratori l'onere della prova. Tuttavia, è poco chiaro come la Commissione voglia affrontare la questione che molte piattaforme hanno *"sviluppato forme invasive, anche se sottili, di monitoraggio elettronico moderno"* (p. 17). Le tecnologie algoritmiche hanno fornito ai datori di lavoro nuovi strumenti per esercitare potere nel rapporto di lavoro attraverso il controllo e la sorveglianza, e ci sono conseguenze di vasta portata nell'economia tradizionale. La Commissione ignora il fatto che la gestione algoritmica si sta diffondendo dalle piattaforme digitali alle aziende convenzionali e al settore pubblico. I nuovi meccanismi di controllo sono utilizzati per il reclutamento, la direzione, la valutazione, la gestione delle prestazioni e la disciplina. L'accesso agli algoritmi spesso è limitato, questo rende difficile contrastare il controllo algoritmico.

A pagina 15, il documento della Commissione caratterizza il lavoro nella piattaforma come un rapporto triangolare con le piattaforme che possono essere potenziali datori di lavoro "de facto". In questo caso particolare, non c'è nessun rapporto triangolare. Se c'è un datore di lavoro, allora c'è solo un rapporto di servizio tra l'azienda piattaforma e un'altra impresa o i clienti, ma il lavoratore sta solo eseguendo il compito per conto dell'azienda. Quando la nota 56 indica un rapporto quadrangolare, questo è un grave errore, una definizione errata dei rapporti di lavoro sottostanti. Il lavoratore non è un prestatore di servizi, ma un finto lavoratore autonomo, e il cliente e il ristorante non intervengono per niente nella domanda e nell'offerta organizzata dalla stessa azienda piattaforma.

I.5 Formazione e opportunità professionali per chi lavora nelle piattaforme

Anche quando si parla di offerta formativa, è impossibile parlare di piattaforme senza collegarle al loro settore di lavoro e senza riconoscerle come aziende. Il contenuto, il finanziamento e la trasportabilità della formazione dei lavoratori sono ampiamente stabiliti

dalle disposizioni del settore di lavoro e contrattati collettivamente con i rappresentanti sindacali. Quando si parla di lavoratori nelle aziende piattaforma, i bisogni di formazione di un lavoratore in un'azienda piattaforma per la consegna di cibo o di un freelance attivo in un'applicazione online non hanno nulla in comune. Spesso la formazione è anche un impegno comune delle parti sociali a fornire un inserimento lavorativo di qualità nel mercato del lavoro e una riqualificazione continua della forza lavoro, con conseguente sviluppo della carriera. In alcune aziende piattaforma in loco, basate sul fabbisogno di competenze poco qualificate, il modello aziendale di pressione sul costo del lavoro non permette alcun inserimento lavorativo di qualità o sviluppo di carriera nel mercato del lavoro, a causa dell'abbandono del lavoro di parte di lavoratori affaticati e spossati. È evidente che quando si è attivi per 60 ore alla settimana per guadagnarsi da vivere, c'è poco tempo per la formazione alla fine della "giornata". Per i lavoratori delle piattaforme online, le sfide sono piuttosto diverse. I lavoratori altamente qualificati, che sono veri e propri lavoratori autonomi hanno bisogno di accedere alla formazione permanente per mantenere le loro competenze. Le politiche e le raccomandazioni riguardanti le disposizioni o il sistema di istruzione, l'apprendimento permanente, la convalida e i conti individuali ai fini della formazione devono essere adattati alle esigenze e al contesto di ogni Stato membro.

Alcuni di questi lavori possono essere considerati lavori "privi di prospettiva". Bisogna riconoscere che i posti di lavoro che presentano requisiti di accesso ridotti, permettono ad una parte della popolazione di accedere a questi lavori, ma le loro prospettive finiscono qui. Non c'è alcuna prospettiva di sviluppo per questi lavoratori, non affinano le nuove competenze, e se vogliono cambiare e lavorare per un'altra piattaforma, non hanno alcuna raccomandazione. Il tempo che questi lavoratori dedicano al lavoro per un'azienda piattaforma come "lavoratori autonomi" è un tempo che difficilmente potranno recuperare per fare altro.

I.6 Direttiva sull'orario di lavoro

Per quanto riguarda la Direttiva sull'orario di lavoro, la Commissione si riferisce, nella nota a piè di pagina, solo alla sentenza Yodel C-692/19, ma non approfondisce come la Corte di Giustizia dell'Unione europea abbia ragionato sul fatto che la Direttiva sull'orario di lavoro si applica anche ai lavoratori (dichiarati autonomi) che forniscono il loro lavoro e servizi nelle piattaforme digitali. Nella sentenza, la Corte di Giustizia dell'UE non solo ha sottolineato i requisiti di essere "*fisicamente presenti nel luogo stabilito dal datore di lavoro e di essere a disposizione del datore di lavoro per fornire immediatamente i servizi appropriati, se necessario*". Inoltre, ha dichiarato che tali "lavoratori autonomi" possono essere esclusi dalla Direttiva a condizione che "*l'indipendenza di tale persona non appaia fittizia e, in secondo luogo, non sia possibile stabilire l'esistenza di un rapporto di subordinazione tra tale persona e il suo presunto datore di lavoro*" (§ 45)⁵.

La nozione di orario di lavoro è oggetto di diverse decisioni della Corte di giustizia dell'UE ed è chiaro che l'orario di un lavoratore o di una lavoratrice, anche se è in attesa di ricevere il compito, ma rimane sotto la direzione/disposizione del datore di lavoro, è incluso nell'orario di lavoro. Il problema sta nell'applicazione delle regole sull'orario di

⁵ Dal punto di vista giuridico, la direttiva sull'orario di lavoro, come la maggior parte degli strumenti in materia di salute e la sicurezza, ha un ampio campo di applicazione in termini di persone coperte, come è stato evidenziato dalle sentenze della Corte di giustizia dell'UE, C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère; causa C-316/13, Fenoll; e causa C-518/15, Matzak.

lavoro.

I.7 Azioni giudiziarie

Anche se alcune sentenze della Corte sono chiare, la Commissione continua a dichiarare che *"Ad oggi, la giurisprudenza non ha rimosso la possibile incertezza giuridica sul rapporto di lavoro delle persone che lavorano nelle piattaforme, o più in generale delle persone che sono erroneamente classificate come lavoratori autonomi."* (p. 9). Tuttavia, come il documento stesso riconosce (p. 25), in un numero crescente di Stati membri, i tribunali del lavoro e le corti (compresi alcuni tribunali di ultimo grado) non hanno avuto remore a stabilire che esiste un rapporto di lavoro chiaro (e di solito un rapporto di piena occupazione). Anche se alcuni tribunali di grado inferiore hanno fornito pareri contrastanti, non c'è nessun tribunale nazionale di ultimo grado che abbia riconosciuto questi rapporti equivalenti a un vero lavoro autonomo. La Commissione sembra rammaricarsi che alcune "iniziative avviate dal basso in alcuni Stati membri", che comprendono i contratti collettivi, abbiano un ambito di applicazione limitato, ma si dimentica di dire che le Autorità responsabili per la concorrenza, in linea con le leggi sulla concorrenza dell'UE, hanno invalidato alcuni contratti collettivi, il che ha segnato un grave colpo alla diffusione della contrattazione collettiva nelle aziende piattaforma (p. 10). La Commissione cita Hilfr, ma tralascia il fatto che il tribunale danese in materia di concorrenza ha invalidato l'accordo. La Commissione sottolinea che questa "consultazione non affronta la questione dei potenziali impatti del diritto della concorrenza UE" (p. 20). Tuttavia, la consultazione include "aspetti della contrattazione collettiva sul lavoro nella piattaforma che vanno oltre la dimensione del diritto della concorrenza" in modo da "sostenere la copertura delle parti sociali sul lavoro nella piattaforma", e ciò è positivo. Aver fatto chiarezza sull'obiettivo di non far rientrare la contrattazione collettiva nell'ambito del diritto della concorrenza sembra utile, anche se non è auspicabile che l'obiettivo si restringa ad "alcuni singoli lavoratori autonomi" in quanto escluderebbe alcune categorie di lavoratori autonomi che dovrebbero essere coperti dai contratti collettivi.

La CES ritiene che gli esempi di giurisprudenza nazionale forniti nel documento di consultazione siano stati individuati in modo selettivo per dare una percezione falsa delle sentenze giudiziarie, sia a favore dei lavoratori e sia delle piattaforme. Negli ultimi due mesi ci sono state importanti cause nei tribunali che hanno chiesto alle piattaforme di riclassificare i lavoratori in tutta Europa.⁶

Relativamente ai tre casi di giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE, anche se nessuno di questi riguarda direttamente la dimensione del lavoro, il loro contributo alla discussione sulla responsabilità delle piattaforme potrebbe essere più importante di quello che la Commissione delinea nella sua breve "analisi". La logica di queste sentenze della Corte di giustizia dell'UE è fondamentalmente la seguente: se l'intermediazione non è un servizio passivo della società dell'informazione, ma è strettamente legata alla fornitura di un servizio fisico sul quale la piattaforma esercita un controllo, allora la piattaforma è tenuta a rispettare la normativa settoriale (ad esempio, del settore dei trasporti). Analogamente, ci si potrebbe, quindi, chiedere se l'azienda piattaforma è responsabile del

⁶ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-action-needed-after-uber-deliveroo-court-defeats>; si veda anche la Corte federale tedesca, 1. Dec. 2020, 9 AZR 102/20 che classifica un crowdworker come un dipendente (lavoratore dipendente)

servizio fisico, l'azienda piattaforma non dovrebbe essere responsabile anche della persona che fornisce il servizio, cioè del lavoratore?

Nella causa C-434/15 Elite Taxi contro Uber, la Corte di giustizia dell'UE ha affermato che "Uber esercita un'influenza decisiva sulle condizioni in cui quel servizio viene fornito dagli autisti". Su quest'ultimo punto, risulta, tra l'altro, che Uber determina almeno la tariffa massima attraverso l'omonima applicazione, che l'azienda riceve tale importo dal cliente prima di pagarne una parte al driver non professionista del veicolo, e che esercita un certo controllo sulla qualità dei veicoli, sui driver e sulla loro condotta, controllo che può, in alcune circostanze, portare alla loro esclusione." (§ 39) Considerato che ha esercitato in chiaro controllo, Uber è stata ritenuta, in questa causa, responsabile del servizio di trasporto.

Nel procedimento penale C-320/16 contro Uber Francia, la Corte di giustizia dell'UE ha fatto riferimento alla sentenza Elite Taxi e ha confermato, ancora una volta, che "Lo stesso dicasi, per le stesse ragioni, del servizio di intermediazione oggetto del procedimento principale" (§ 24). Considerato che Uber esercita un chiaro controllo, è stata ritenuta responsabile del servizio di trasporto. Tuttavia, nella causa C-62/19 Star Taxi la Corte di giustizia dell'UE ha confrontato i fatti in questione con i due casi precedenti ed ha al contrario ritenuto che l'applicazione Star Taxi fosse diversa, in quanto non esercitava lo stesso grado di controllo e, quindi, "un "servizio della società dell'informazione", ai sensi di tali disposizioni, è un servizio di intermediazione che consiste, mediante l'applicazione di uno smartphone che mette in contatto, dietro pagamento, persone che desiderano effettuare un tragitto urbano e tassisti autorizzati, in cui il prestatore di tale servizio ha concluso contratti di prestazione di servizi con i suddetti conducenti dietro pagamento di un abbonamento mensile, ma non trasmette loro gli ordini, non fissa la tariffa né la riscuote da tali persone, che la pagano direttamente al tassista, e non esercita alcun controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti o sul comportamento di questi ultimi. " (§ 55) In altre parole, in questa causa la Corte di giustizia dell'UE ha ritenuto che l'applicazione avesse più una natura passiva e di intermediazione, e che, quindi, questa piattaforma non fosse allo stesso modo responsabile come nella causa contro Uber.

I.8 Considerazioni aggiuntive

Gli appelli contro le regolamentazioni restrittive o le lamentele sulla situazione normativa incerta non possono essere usati come alibi per evitare la responsabilità. La sfida che l'Europa deve affrontare oggi non è l'imprevedibilità che ostacola la capacità delle aziende piattaforme a rinnovarsi ed espandersi. Il compito imminente è quello di affrontare la vulnerabilità di milioni di lavoratori che nasce dalla mancanza di applicazione dei regolamenti esistenti e dall'assenza di regole adeguate. I modelli aziendali basati sullo sfruttamento non possono essere preservati nell'illusione della crescita economica o nell'illusione di far emergere i lavoratori dal lavoro nero. Con una regolamentazione buona, le aziende piattaforma esistenti dovranno adeguare le loro pratiche commerciali nel rispetto delle regole, altrimenti altre piattaforme più virtuose cresceranno per occupare la loro quota di mercato.

La possibilità di creare un'iniziativa europea sui lavoratori nelle aziende piattaforma dovrebbe essere costruita su una base scientifica e su un approccio basato sui diritti legati all'impatto sociale ed economico delle piattaforme digitali. Le piattaforme hanno utilizzato una serie di argomentazioni nelle loro strategie di difesa nella speranza di evitare qualsiasi regolamentazione che possa ostacolare il loro modello aziendale, basato sull'imporre l'onere della prova sulle spalle dei lavoratori e operare nel vuoto legislativo per trarre massimi benefici. Alcune di queste affermazioni sono riportate qui di seguito, ma sottolineiamo che nessuna è suffragata da fatti o da prove empiriche valide sul piano metodologico:

Le applicazioni e le altre piattaforme per la consegna di cibo hanno diffuso il mito che stanno salvando i ristoranti e il commercio, quando, invece, stanno facendo pagare al settore tasse ingenti che stanno mangiando i margini già ridotti.

Le piattaforme hanno fatto pressioni sulla necessità di evitare un approccio legislativo "rigido e uniforme", considerata la varietà di piattaforme che operano nel mercato del lavoro. La CES respinge questa tesi. La legislazione del lavoro stabilisce la base per tutelare i diritti dei lavoratori, non un obbligo " rigido e uniforme ". Va ricordato che la complessità del mercato del lavoro sulle questioni relative ai settori ed alle professioni non ha mai impedito al dialogo sociale ed alla contrattazione collettiva la possibilità di fornire soluzioni mirate alle diverse realtà.

Anche se le aziende piattaforma hanno sostenuto che stanno creando posti di lavoro e crescita economica, mancano ancora informazioni accurate in merito all'impatto qualitativo e quantitativo di queste aziende in termini di posti di lavoro e di importi lordi e netti.⁷ Inoltre, questa analisi dovrebbe tener conto anche delle entrate fiscali e dei contributi destinati ai sistemi di sicurezza sociale evasi dalle aziende piattaforma, così come i posti di lavoro dignitosi che sono spesso "estromessi" dai vari mercati e il più delle volte sostituiti da forme di lavoro meno protette, e relativamente più economiche, fornite dalle piattaforme digitali.

La narrazione secondo cui i lavoratori delle piattaforme apprezzano la loro libertà, e che questa può essere soddisfatta solo firmando accordi con i lavoratori autonomi, si basa su una visione molto distorta della realtà. Il rapporto di lavoro può fornire la flessibilità in termini di orario di lavoro su richiesta dei lavoratori. Ricerche recenti⁸ indicano che questi lavoratori si considerano dipendenti, fatto che è stato ulteriormente confermato dall'aumento del numero delle cause vinte intentate nei tribunali nazionali di grado inferiore e superiore da lavoratori formalmente autonomi che chiedono di essere riclassificati come dipendenti o lavoratori.

Pertanto, chiediamo alla Commissione di fornire studi di base validi sulla valutazione dell'impatto prevista nella seconda fase di consultazione, qualora alcuni di questi argomenti dovessero essere considerati importanti per elaborare una proposta politica.

⁷ DE CALIGNON, Guillaume (2021), Des créations d'entreprises record grâce aux petits boulots. Les Echos, è disponibile su: <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/des-creations-dentreprises-record-grace-aux-petits-boulots-1287166>

⁸ Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019), Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, EUR 29810 IT, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2019

II. Ritenete che l'azione dell'Unione europea sia necessaria per affrontare in modo efficace le questioni individuate e raggiungere gli obiettivi esposti?

La visione completa della legislazione UE rilevante presentata nel documento della Commissione dimostra che "gli strumenti esistenti a livello UE incidono solo parzialmente sulle sfide poste dal lavoro nelle piattaforme" (p.24), soprattutto per quanto concerne il rapporto di lavoro, il che sottolinea la necessità di un'azione da parte dell'Unione europea. Rispetto a questioni come la sorveglianza, la direzione e la valutazione delle prestazioni, e la gestione algoritmica, il diritto dell'UE è inesistente o, dove esiste, non riesce a fornire una protezione specifica e sufficiente.

Considerato che il lavoro nelle piattaforme è un fenomeno internazionale con una forte dimensione transfrontaliera, la CES ritiene, inoltre, che sarebbe un passo nella giusta direzione stabilire un quadro europeo per garantire condizioni di parità, parità di trattamento ed evitare la concorrenza sleale. Tuttavia, il quadro europeo deve prendere in considerazione i diversi sistemi di relazioni industriali, nonché la necessità che le loro istituzioni fondamentali non siano indebolite. La CES osserva che il documento non fa riferimento al principio fondamentale secondo cui le piattaforme (a prescindere dalla loro ubicazione ai fini del diritto societario) devono rispettare le leggi del paese in cui si presta il servizio, un punto che è sempre più accettato dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE.

Il valore aggiunto a livello UE è evidente a diversi livelli:

- L'azione UE potrebbe migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle aziende piattaforma nell'UE;
- La dimensione transfrontaliera del lavoro nelle piattaforme rende appropriato un approccio comune dell'UE per stabilire condizioni di parità ed evitare la frammentazione;
- Le differenze normative nazionali sul lavoro nelle piattaforme possono indurre le aziende piattaforma a scegliere gli Stati membri meno regolamentati per gestire la loro attività commerciale, dando continuità alla situazione di frammentazione;
- Affrontare le condizioni di lavoro nelle piattaforme è la prima condizione per creare condizioni di parità ed evitare un trattamento diseguale dei lavoratori, ridurre il rischio di un lavoro precario meno remunerato in sostituzione di un'occupazione dignitosa e ben remunerata;
- L'iniziativa può migliorare lo stile di vita europeo e rafforzare i diritti dei lavoratori; e
- L'azione dell'UE che affronta la classificazione errata del rapporto di lavoro porterà molte persone che lavorano nelle piattaforme nel campo di applicazione della legislazione dell'UE.

III. Se così fosse, l'azione dovrebbe coprire tutte le persone che lavorano nelle piattaforme, che si tratti di lavoratori dipendenti o di lavoratori autonomi? Dovrebbe concentrarsi su tipi specifici di piattaforme di lavoro digitali, e in questo caso, quali?

Innanzitutto, l'azione a livello UE dovrebbe basarsi sulla presunzione di un rapporto di lavoro, integrata da un'inversione dell'onere della prova per quanto riguarda il riconoscimento delle piattaforme come aziende con tutti gli obblighi che ne derivano. La CES è a favore della definizione che impone gli obblighi derivanti dal diritto del lavoro alla parte che, in pratica, determina ampiamente i termini e le condizioni di lavoro. Il datore di lavoro dovrebbe essere la parte che determina in gran parte i termini e le condizioni di assunzione o di impiego del lavoratore. Questa azione dovrebbe riguardare tutte le piattaforme digitali, comprese quelle in loco e quelle online. Questo permetterà che la digitalizzazione avvenga con un approccio basato sui diritti. Dovrebbe impedire la legalizzazione di attività fittizie, nonché la concessione di uno status separato alle piattaforme (digitali). Uno status separato è inutile e indesiderabile.

Inoltre, il valore aggiunto a livello UE consisterebbe nel garantire condizioni di lavoro eque per tutti i lavoratori non standard e per i lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi), a prescindere dal loro rapporto di lavoro, e garantirebbe una concorrenza leale nel mercato interno. Il livello di diritti da applicare anche ai lavoratori autonomi è di competenza nazionale, che dovrebbe essere deciso in ogni Stato membro con la partecipazione delle parti sociali.

IV. Se si ritiene necessaria un'azione a livello UE, quali diritti e obblighi dovrebbero essere inclusi in tale azione? Gli obiettivi presentati nella sezione 5 del presente documento presentano una panoramica completa delle azioni necessarie?

La CES fornisce in questa sezione una risposta completa in merito alla necessità di un'azione normativa a livello europeo su ciascuna delle sfide individuate. La potenziale azione europea dovrebbe rispettare i sistemi nazionali di relazioni industriali e i sistemi di contrattazione collettiva. Le sfide sono le seguenti: affrontare la classificazione errata del rapporto di lavoro nella piattaforma; assicurare condizioni di lavoro eque per tutti; garantire la protezione dai rischi economici e sociali dei lavoratori delle aziende piattaforma; promuovere un approccio basato sulla trasparenza del processo decisionale automatizzato nel lavoro della piattaforma, sulla supervisione umana, sulla responsabilità e nel pieno rispetto delle norme sulla protezione dei dati; affrontare l'accesso alla contrattazione collettiva e ai diritti collettivi; promuovere l'equità transfrontaliera nel lavoro delle piattaforme; e dotare i lavoratori delle aziende piattaforma di strumenti per orientare la loro carriera e avere accesso allo sviluppo professionale. Infine, la CES dà una risposta al campo di applicazione personale dell'iniziativa UE e degli strumenti UE che dovrebbero essere considerati. Le risposte fornite sono articolate intorno alle sette priorità della CES illustrate all'inizio della risposta.

Le azioni dell'UE presentate sono abbastanza ampie. Come è stato detto in precedenza nelle sfide chiave che nascono nel contesto del lavoro nelle piattaforme, il fatto che non si riconoscano le piattaforme come datori di lavoro con tutti gli obblighi (compresi quelli specifici del settore) che ne derivano, indebolirebbe qualsiasi iniziativa e distorcerebbe ancora di più la situazione.

Si presentano, di seguito, le richieste della CES per la prossima iniziativa legislativa:

IV.1 Affrontare la classificazione errata del rapporto di lavoro nelle piattaforme

La CES vuole porre fine alla classificazione errata dei lavoratori delle piattaforme, che li priva dei loro diritti. La direzione esercitata da un'azienda piattaforma può differire dal modo tradizionale, poiché è mediata da uno strumento digitale, la piattaforma. Tuttavia, ciò che è rilevante ai fini dell'accertamento del rapporto di lavoro, non è l'intenzione dell'azienda, ma il rapporto di lavoro effettivo. Il punto da cui partire dovrebbe essere la presunzione del rapporto di lavoro. Dovrebbe essere integrata da un'inversione dell'onere della prova a carico dell'azienda piattaforma, a cui spetta l'onere di stabilire che non è il datore di lavoro. Un lavoratore che svolge il lavoro alle stesse condizioni dei lavoratori "normali" (cioè un lavoratore con un contratto a tempo pieno e a durata indeterminata nel settore di attività della piattaforma) dovrebbe essere classificato come tale, secondo le definizioni utilizzate nei rispettivi sistemi di relazioni industriali. Molte piattaforme digitali esercitano le prerogative di datori di lavoro e, in questi casi, l'applicazione di questo regolamento dovrebbe chiarire che se una piattaforma agisce come entità che assurge al ruolo di datore di lavoro, determinando in larga misura le condizioni di assunzione o di impiego di un lavoratore, si presume che, fino a quando la piattaforma non dimostrerà il contrario, i lavoratori siano dei lavoratori dipendenti.

Questi due strumenti (presunzione del rapporto di lavoro e inversione dell'onere della prova) non devono modificare la definizione di lavoratore stabilita dagli Stati membri, o altri tipi di definizioni, rispetto a particolari test o indicatori relativi all'occupazione o alla definizione di criteri di subordinazione. Rispettano, quindi, il principio di sussidiarietà e l'autonomia delle parti sociali.

La presunzione del rapporto di lavoro significa che qualsiasi persona fisica o giuridica (per esempio la piattaforma) che ha la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento, ha un rapporto di lavoro con il lavoratore. Secondo questa condizione, la piattaforma deve concedere ai lavoratori tutti i diritti del lavoro esistenti. L'inversione dell'onere della prova pone la responsabilità di provare che la presunzione del rapporto di lavoro si applica al datore di lavoro/azienda. Pertanto, se la piattaforma ha assunto veri lavoratori autonomi, può dimostrarlo e il modello aziendale non ne risentirà. Tuttavia, se la piattaforma non può invertire la presunzione del rapporto di lavoro, significa che i lavoratori sono stati assunti fin dall'inizio. Così, l'inversione dell'onere della prova sposta il peso dell'onere della prova dalla parte più vulnerabile nel rapporto di lavoro (il lavoratore) alla parte più in grado di provare il contrario (l'azienda). La loro vulnerabilità è stata sottolineata da una ricerca precedente che ha dimostrato come i lavoratori che si trovano in una situazione di lavoro autonomo fittizio abbiano notevoli difficoltà ad avviare un'azione legale.⁹

⁹ Kirk E., Contesting 'bogus self-employment' via legal mobilisation: the case of foster care workers. (2020) *Capital and Class*, 44(4), pp. 531. (doi: 10.1177/0309816820906355)

La presentazione di un reclamo incontra considerevoli barriere per poter accedere all'amministrazione, ancor di più per i lavoratori vulnerabili. Infatti, è difficile che i singoli lavoratori facciano valere il rapporto di lavoro e/o i propri diritti lavorativi, considerata la minaccia della disattivazione a cui vanno incontro. Senza un'adeguata protezione e senza il sostegno dei sindacati, è impossibile presentare un reclamo mentre si continua a lavorare. Dovrebbe essere presa in considerazione, inoltre, la vulnerabilità dei lavoratori: le persone che hanno bisogno di avviare un'azione legale per il riconoscimento dei diritti che gli spettano sono quelle che si trovano in una situazione di debolezza nel rapporto con il datore di lavoro. Alcuni di loro si preoccupano di soddisfare i bisogni quotidiani e settimanali. Rivolgersi a un tribunale è l'ultima cosa a cui pensano. L'incertezza sui tribunali scoraggia i tentativi di intraprendere un'azione. Inoltre, le piattaforme, attraverso i dati dell'algoritmo, sono nella posizione migliore di provare o meno l'esistenza di un rapporto di lavoro. Pertanto, dovrebbero essere sostenute le risorse degli ispettorati del lavoro e delle altre autorità del lavoro per aiutarli a partecipare di più all'applicazione amministrativa delle norme.

Per tutte queste ragioni, è necessario adottare la presunzione del rapporto di lavoro e l'inversione dell'onere della prova. Limitare l'azione ad un alleggerimento dell'onere della prova fissando criteri per affrontare la classificazione errata, richiederebbe al lavoratore di iniziare un'azione legale e questo non si ritiene appropriato, perché questo aiuterebbe i lavoratori che stanno intraprendendo quella strada, ma non affronterebbe il problema strutturale. I sistemi di applicazione delle norme non farebbero mai affidamento sui reclami presentati dal singolo lavoratore. Inoltre, le piattaforme, attraverso l'algoritmo, sono nella posizione migliore per dimostrare, in tal caso, l'assenza di un rapporto di lavoro.

Nella pagina 27 del documento di consultazione, la Commissione afferma che "l'azione dell'UE potrebbe anche mirare a facilitare l'applicazione della legislazione del lavoro esistente e rafforzare i controlli e le ispezioni delle piattaforme digitali, per individuare e perseguire eventuali casi di classificazione errata". In primo luogo, la CES intende dichiarare che l'inversione dell'onere della prova faciliterà l'azione dell'ispettorato del lavoro. Detto questo, l'ispettorato del lavoro e le altre forme di applicazione amministrativa delle norme offrono vantaggi in termini di una soluzione globale a livello aziendale, mentre le decisioni dei tribunali finora sembrano aver offerto solo un risarcimento economico ai singoli ricorrenti (e non per tutti i lavoratori delle piattaforme), e nessun cambiamento nel modello aziendale delle aziende piattaforma. Tuttavia, la CES desidera sottolineare che gli ispettorati del lavoro già contestano le complessità presentate dalla digitalizzazione e dalla frammentazione nei luoghi di lavoro.¹⁰ Dovrebbero, quindi, essere meglio attrezzati in termini di risorse umane, tecniche e finanziarie per intraprendere questo nuovo compito.

IV.2 Garantire condizioni di lavoro eque per tutti

La nuova Direttiva 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili è il risultato del Pilastro europeo dei diritti sociali. Una volta che la direttiva sarà recepita negli Stati membri dell'UE, tutti i lavoratori avranno diritto a informazioni più complete sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, che riceveranno prontamente per iscritto. Queste informazioni comprendono: una limitazione della durata dei periodi di prova

¹⁰ Opinion on future EU OSH Enforcement Priorities contributing to a renewed EU OSH Strategy, A submission from the Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC); EU OSHA (2018) Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation 2025 (p.14).

all'inizio del rapporto di lavoro; il diritto a cercare un impiego supplementare, con un divieto dell'uso delle clausole di esclusività e una limitazione dell'uso delle clausole di incompatibilità; il diritto ad essere informati con un ragionevole anticipo quando ha inizio il lavoro, per i lavoratori i cui orari di lavoro sono molto imprevedibili, come nel caso del lavoro a chiamata; il diritto a misure per prevenire l'abuso dei contratti a zero ore; il diritto a ricevere una risposta scritta a una richiesta di trasferimento a un altro lavoro più sicuro; e, il diritto a ricevere la formazione obbligatoria gratuita che il datore di lavoro ha il dovere di fornire. La direttiva ha un ambito personale di applicazione ampio, mira a garantire che questi diritti coprano tutti i lavoratori in tutte le forme di lavoro, compreso il lavoro nelle aziende piattaforma.

Il lavoro nelle aziende piattaforma digitale comporta rischi come l'esposizione ai campi elettromagnetici, l'affaticamento visivo, problemi muscolo-scheletrici e altri rischi per la salute legati a settori specifici e al Covid-19. I rischi psicosociali includono isolamento, stress, tecnostress, dipendenza dalla tecnologia, sovraccarico di informazioni, burnout, disturbi della postura, molestie online e condizioni di lavoro complessivamente precarie. Infine, il lavoro precario, che notoriamente contribuisce alla cattiva salute generale dei lavoratori non standard e dei lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi), è una caratteristica del lavoro delle piattaforme online. Questi rischi sono tali da rendere l'applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza del lavoro svolto tramite le aziende piattaforma online della massima importanza. L'applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza del lavoro e del diritto del lavoro in generale è contestata dalle aziende piattaforma, poiché il coinvolgimento delle piattaforme online nell'organizzazione del lavoro tende a complicare la classificazione e la regolamentazione delle responsabilità del lavoro in questione. Si dovrebbero applicare le norme e le pratiche del paese ospitante in cui viene svolto il lavoro della piattaforma. Gli ispettorati nazionali del lavoro sviluppano strumenti e strategie per l'applicazione efficiente delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e del diritto del lavoro sul luogo di lavoro.

In materia di applicazione del regolamento (UE) 2019/115095 relativo alla promozione dell'equità e della trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (il cosiddetto regolamento "Platform-to-Business" o "P2B"), la Commissione sembra aver dimenticato che il campo di applicazione di questo regolamento è limitato ai "servizi della società dell'informazione". In altre parole, dato che la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE ha evidenziato che le piattaforme come Uber non forniscono servizi della società dell'informazione, ma servizi di trasporto fisico, questo regolamento non copre le attività di Uber.

Analogamente, il campo di applicazione della proposta di legge sui servizi digitali si limita ai servizi di intermediazione online, che sono definiti come "servizi della società dell'informazione". La proposta della Commissione implica che piattaforme come Uber non saranno coperte dalla proposta di legge, poiché forniscono servizi fisici e non servizi della società dell'informazione.

Conclusione 1: le piattaforme di lavoro digitali non sono intermediari online, ma aziende, e, quindi, dovrebbero essere considerate datori di lavoro. Riconoscere le piattaforme come aziende permette di determinare i loro obblighi come datori di lavoro nel momento in cui si applica il rapporto di lavoro.

Conclusione 2: se le piattaforme come Uber non rientrano nel campo di applicazione del regolamento Platform – to – Business e della proposta di legge sui servizi digitali, queste devono essere regolamentate come datori di lavoro nella prossima iniziativa sui lavoratori

delle piattaforme. È insostenibile e ingiustificabile una situazione in cui tutte le piattaforme online sono regolamentate, ad eccezione delle piattaforme di lavoro digitali, che continuano ad operare nel vuoto di una regolamentazione.

IV.3 Garantire la protezione dai rischi economici e sociali delle persone che lavorano tramite le piattaforme

Le aziende piattaforma trasferiscono alla società nel suo complesso i costi della protezione sociale che non garantiscono ai lavoratori. La situazione attuale implica che le aziende che utilizzano il rapporto di lavoro ordinario e corretto si trovano a sovvenzionare le aziende piattaforma; se questa situazione si diffondesse ulteriormente metterebbe sotto pressione enorme la sostenibilità degli enti che attuano le politiche redistributive e che caratterizzano lo stato sociale. Non possiamo ignorare le scappatoie legislative che permettono alle aziende di eludere i loro obblighi legali e sociali di fatto in materia di protezione sociale di tutti i lavoratori, compresi quelli non standard. Per quanto riguarda il campo di applicazione della protezione sociale dei lavoratori atipici e dei lavoratori delle aziende piattaforma (compresi i lavoratori autonomi), si dovrebbe adottare un approccio globale in cui i lavoratori atipici godono della stessa protezione dei lavoratori ordinari. Una soluzione "à la carte" porterebbe in ultima analisi a pratiche discriminatorie contro gruppi specifici della società, mettendo così a repentaglio l'*acquis* sociale e il progetto di una società equa in cui tutti hanno il diritto di vivere e lavorare con dignità.

Molti lavoratori delle piattaforme sono lavoratori migranti senza documenti e richiedenti asilo. La loro posizione di lavoratori precari e vulnerabili deve essere presa in considerazione da qualsiasi iniziativa a livello UE.

IV.4 Promuovere un approccio al processo decisionale automatizzato nel lavoro delle piattaforme basato sulla trasparenza, sulla supervisione umana e sulla responsabilità, e sul pieno rispetto delle norme per la protezione dei dati

I diritti di informazione, consultazione e partecipazione a livello UE devono essere rispettati, garantendo, pertanto, l'accesso ai lavoratori e ai sindacati agli algoritmi delle piattaforme digitali. I lavoratori dovrebbero essere informati dei dati raccolti, del motivo per cui sono raccolti, del luogo in cui sono conservati e dell'uso fatto per controllare il loro lavoro. L'accesso ai dati dovrebbe essere consentito nel paese in cui vengono forniti i servizi della piattaforma e nella lingua del lavoratore.

Il controllo democratico e la trasparenza del funzionamento dell'algoritmo delle applicazioni di lavoro intermedio (compresa la valutazione dei lavoratori) e delle piattaforme, l'applicazione e il rispetto del diritto alla disconnessione e la protezione dei dati sui lavoratori devono essere al centro del dibattito pubblico in materia di digitalizzazione. Inoltre, dovrebbero essere discussi tramite l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione. Le decisioni delle aziende piattaforma relative ai reclami dei lavoratori devono essere poste sotto il controllo umano. La Commissione europea e gli Stati membri dovrebbero promuovere la creazione di un registro pubblico contenente una lista completa

delle aziende piattaforma online. Gli obblighi generali dei datori di lavoro di un'azienda dovrebbero essere il requisito per il suo funzionamento in uno stato membro dell'UE.

IV.5 Affrontare l'accesso alla contrattazione collettiva e ai diritti collettivi

La classificazione errata dei lavoratori delle aziende piattaforma come "appaltatori indipendenti" limita la loro rappresentanza collettiva, poiché questo status occupazionale è spesso considerato incompatibile con l'adesione ai sindacati. La rappresentanza collettiva dovrebbe essere resa possibile anche per questa categoria di lavoratori, indipendentemente dal loro rapporto di lavoro. Nonostante la maggior parte delle aziende piattaforma di lavoro digitali siano sorprendentemente ostili a qualsiasi tentativo di organizzare la rappresentanza dei lavoratori, stanno nascendo alcuni modelli di rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme.

I sindacati devono avere il diritto di accesso digitale ai canali di comunicazione tra l'applicazione e i lavoratori delle piattaforme e di entrare direttamente in contatto con questi lavoratori, in considerazione del fatto che le riunioni reali diventano più impegnative e le reti virtuali di comunicazione e mobilitazione diventano più importanti.

I lavoratori non standard e i lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi) rappresentati dal sindacato nella contrattazione collettiva non devono essere considerati imprese ai fini del diritto della concorrenza. I sindacati non sono cartelli e i contratti collettivi non sono accordi tra imprese che danno luogo a pratiche commerciali anticoncorrenziali. La fissazione dei salari non dovrebbe mai essere vista come una fissazione dei prezzi. È inoltre necessario prevedere condizioni salariali minime per i singoli lavoratori autonomi (lavoratori). A tal fine, è particolarmente necessario migliorare le opzioni legali per i singoli lavoratori autonomi al fine di giungere alla conclusione di accordi collettivi volti a ottenere salari minimi specifici per il settore.

È positivo che la Commissione faccia una chiara distinzione tra l'iniziativa di politica sociale per i lavoratori delle piattaforme e l'iniziativa di politica della concorrenza per i lavoratori autonomi e il loro accesso alla contrattazione collettiva. Mischiare queste due iniziative comporterebbe che tutti i lavoratori delle piattaforme sono lavoratori autonomi. Ogni lavoratore di una piattaforma che può essere qualificato come lavoratore dipendente o falsamente autonomo ha già il diritto alla contrattazione, e, pertanto, non si deve trovare di fronte a tensioni tra concorrenza e contrattazione collettiva.

IV.6 Promuovere l'equità transfrontaliera nelle piattaforme di lavoro

La cooperazione transfrontaliera tra gli ispettorati del lavoro riveste un'importanza determinante. Il documento della Commissione europea sulla prima fase della consultazione delle parti sociali per affrontare le sfide relative alle condizioni di lavoro nelle piattaforme di lavoro (24 febbraio 2021), solleva una serie di questioni in ambito transfrontaliero, che comprendono la giurisdizione, la legge da applicare, la tassazione e la sicurezza sociale.

Sono riportate qui di seguito alcune osservazioni e riflessioni riguardanti le relazioni di lavoro e il coordinamento in materia di sicurezza sociale nelle situazioni transnazionali.

Tuttavia, questi punti non affrontano la questione della tassazione. (Mentre la tassazione del reddito dei lavoratori delle piattaforme è probabilmente regolata dalle leggi locali vigenti o da accordi fiscali bilaterali tra gli Stati membri in situazioni transfrontaliere, la tassazione delle piattaforme digitali è una questione molto diversa).

Per fare chiarezza su come il meccanismo di inversione dell'onere della prova possa funzionare in una situazione transfrontaliera, chiediamo alla Commissione di chiarire che la possibilità di invertire la presunzione del rapporto di lavoro dovrebbe essere fatta nel paese dove il lavoratore opera, in base alla legislazione di quel paese. Questo per evitare che la presunzione sia confutata e che un lavoratore sia considerato come lavoratore autonomo in base ai criteri dello status occupazionale nel paese A, mentre questo lavoratore opera nel paese B, dove i criteri dello status occupazionale sono diversi (e dove la presunzione non potrebbe essere confutata in base ai criteri di questo paese). Un'altra ragione è che la presunzione sarà confutata in base alle reali condizioni di lavoro, e queste possono essere esaminate e dichiarate solo nel paese in cui il lavoro è svolto.

IV. 7 Dotare le persone che lavorano tramite le piattaforme di strumenti per l'orientamento della loro carriera e per l'accesso allo sviluppo professionale

I lavoratori delle aziende piattaforma dovrebbero avere accesso agli stessi diritti alla formazione dei dipendenti e/o all'apprendimento permanente, e ai servizi pubblici per l'impiego, diritti a cui il loro status occupazionale dei diversi Stati membri dà accesso.

Concordiamo con quanto affermato nel documento di consultazione che, a prescindere dallo status occupazionale, i lavoratori delle aziende piattaforma dovrebbero beneficiare di un sostegno alla formazione e all'aggiornamento delle competenze. La Commissione dovrebbe anche dare una risposta su come garantire il diritto alla formazione dei lavoratori secondo l'attuazione efficace del monitoraggio del primo principio del Pilastro europeo dei diritti sociali. L'accesso alla formazione offerta dai servizi pubblici per l'impiego potrebbe essere garantito attraverso l'attuazione dell'iniziativa Upskilling Pathways. Per migliorare l'accesso alla formazione, i lavoratori potrebbero essere sostenuti dai servizi pubblici per l'impiego e da altre agenzie per la convalida delle loro capacità e competenze.

Come riportato nel documento di consultazione, oltre l'80% dei programmi di formazione professionale negli Stati membri dell'UE sono sponsorizzati dal datore di lavoro, i datori di lavoro contribuiscono ad attuare l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori. Ciò è stato permesso dall'attuazione dell'accordo delle parti sociali dell'UE sulla digitalizzazione, in base al quale la formazione professionale deve essere pagata dai datori di lavoro.¹¹ Inoltre, i datori di lavoro dei lavoratori delle piattaforme potrebbero aderire al Patto per le competenze per impegnarsi a riqualificare i loro lavoratori.

Tuttavia, sarebbe necessario stabilire delle priorità in modo da dare la precedenza alle azioni più importanti e posticipare quelle meno importanti ad una fase successiva.

¹¹ <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>

IV.8 Si potrebbero prevedere diverse opzioni per l'ambito personale di applicazione dell'iniziativa UE

La CES sarebbe favorevole ad applicare l'azione dell'UE a tutti i lavoratori non standard e ai lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi).

La CES sarebbe favorevole ad un'azione dell'UE che includa tutte le piattaforme.

IV.9 Si potrebbero prendere in considerazione una serie di strumenti UE nella preparazione dell'iniziativa UE

La CES è convinta che uno scambio di buone pratiche (apprendimento reciproco), la messa a disposizione di orientamenti o del monitoraggio sullo sviluppo delle piattaforme non siano più opzioni praticabili. Solo un quadro legislativo può raggiungere gli obiettivi delineati nel documento della Commissione.

V. Prendereste in considerazione l'avvio di un dialogo ai sensi dell'articolo 155 del TFUE su una qualsiasi delle questioni individuate in questa consultazione?

Dato che la maggior parte degli obiettivi esposti nel documento della Commissione può essere raggiunta solo attraverso la legislazione, e dato che Business Europe si rifiuta da oltre dieci anni di intraprendere una discussione sui quadri giuridici, la CES è molto restia ad avviare il processo di dialogo sociale che potrebbe finire dopo molti ritardi in un accordo volontario, che non sarebbe in grado di soddisfare le aspettative delle persone che lavorano tramite le piattaforme. Un altro argomento è che la maggior parte delle aziende piattaforma negano di essere datori di lavoro e non sono membri di associazioni datoriali; un accordo volontario con un'associazione tradizionale di datori di lavoro non coprirebbe molte aziende piattaforma e, quindi, la sua attuazione sarebbe destinata a fallire. Inoltre, la maggior parte delle azioni giudiziarie ammette l'esistenza di un rapporto di lavoro.

Infine, ma non meno importante, durante il dialogo sociale sulla digitalizzazione, non è stato possibile sollevare la questione relativa ai lavoratori nelle aziende piattaforma a causa di una opposizione dura di Business Europe. In queste condizioni molto particolari, sarebbe preferibile che il legislatore europeo assumesse l'iniziativa per evitare lunghi colloqui inutili, che non faranno altro che ritardare la legislazione e danneggiare i lavoratori nelle aziende piattaforma, invece di dare loro il sostegno necessario.

Se le aziende piattaforma rispettassero le loro responsabilità di datori di lavoro e si affiliassero all'organizzazione europea riconosciuta dei datori di lavoro, la CES sarebbe disposta a prendere in considerazione una consultazione proficua delle parti sociali in virtù del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

ALLEGATO

Strumenti esistenti per stabilire la legge da applicare nelle situazioni transfrontaliere

In questa tabella si presentano alcune argomentazioni relative al campo di applicazione della legislazione transfrontaliera dell'UE per le aziende piattaforma, con particolare attenzione alla legge da applicare ai contratti di lavoro, all'accesso alla giustizia e al coordinamento in materia di sicurezza sociale.

Come regola generale, l'obiettivo della presente iniziativa non dovrebbe essere quello di creare nuovi diritti o categorie (una "terza categoria" di lavoratori), ma di permettere ai lavoratori delle piattaforme di rivendicare i loro diritti legittimi e di ritenere responsabili i loro datori di lavoro de facto (le aziende piattaforma). In questo contesto, sembra ragionevole il suggerimento, presentato nel documento di consultazione, di elaborare **un'interpretazione e un orientamento sulla legislazione UE esistente relativamente alle implicazioni del lavoro transfrontaliero nelle piattaforme**. Le regole esistenti dovrebbero applicarsi allo stesso modo alle situazioni transfrontaliere online e offline. Come regola generale, qualsiasi azione a livello UE dovrebbe partire dalla presunzione di un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'azienda piattaforma per garantire coerenza e certezza del diritto.

- a. Quando si tratta di **libertà di circolazione** e di legislazione da applicare, dovremmo prima chiederci *chi* opera a livello transfrontaliero e in quale tipo di attività. Per quanto riguarda la libera circolazione dei lavoratori, le norme vigenti sono disciplinate dallo Stato membro di destinazione o di residenza del lavoratore.
- b. Quando si tratta di **libera circolazione dei servizi**, questa dipende dal fatto che il servizio sia fornito in un determinato luogo o in modo digitale. I servizi digitali (servizi della società dell'informazione) seguono tradizionalmente il principio del paese d'origine, mentre i servizi fisici sono disciplinati dalle norme del paese di destinazione.
 - Tuttavia, a questo proposito, va osservato che la recente proposta della Commissione relativa alla legge sui servizi digitali rafforza, inoltre, il principio del paese di destinazione, mirando a garantire che gli Stati membri di destinazione siano in grado di definire quali sono i servizi illegali o dannosi, conformemente alle norme nazionali che si applicano ai contenuti, prodotti o attività offline sul loro territorio.
 - Inoltre, quando si tratta di piattaforme stabilite al di fuori dell'UE, tali sfide potrebbero forse essere risolte introducendo requisiti simili a quelli stabiliti nella legge sui servizi digitali, come l'obbligo di avere un rappresentante legale in almeno uno Stato membro dell'UE.
- c. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE, **le piattaforme di lavoro digitali** come Uber non forniscono servizi della società dell'informazione, ma servizi fisici come il trasporto. In altre parole, tale servizio di trasporto è regolato dalle norme nazionali/regionali/locali del paese di destinazione.
- d. Di conseguenza, dovrebbe essere respinto qualsiasi tentativo delle piattaforme di

lavoro digitale di beneficiare dei vantaggi basati sul paese di origine (ad esempio, regole più favorevoli nel paese in cui la piattaforma è registrata). Questo dovrebbe valere quando si tratta della regolamentazione non solo dei servizi, ma anche dei rapporti di lavoro.

Supponendo che ci sia un **rapporto di lavoro** tra la piattaforma e il singolo fornitore di lavoro, ciò solleva la questione relativa al diritto da applicare. Si applica la legge dello Stato membro in cui la piattaforma è registrata? Oppure la legge dello Stato membro in cui il lavoratore lavora o vive?

- a. La regola principale del regolamento Roma I, quando si tratta **di leggi da applicare ai contratti di lavoro**, è la legge scelta dalle parti (a condizione che questa non porti ad abusi). Di conseguenza, nel caso in cui le aziende piattaforma siano considerate datori di lavoro, non dovrebbe essere loro permesso di applicare una giurisdizione qualsiasi al contratto di lavoro, come quella della loro sede legale, e soprattutto nel caso in cui il dipendente non abbia alcun legame con quel paese. Qualsiasi norma UE che protegga i lavoratori che operano nell'economia delle piattaforme dovrebbe essere formulata in modo da non poter essere derogata da un accordo con il datore di lavoro.

Articolo 8 - Contratto individuale di lavoro

1. *Il contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla **legge scelta dalle parti** in conformità dell'articolo 3. **La scelta della legge, tuttavia, non può avere come conseguenza quella di privare il lavoratore della protezione assicurategli da disposizioni non derogabili convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile in virtù dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.***
2. *Nella misura in cui la legge da applicare al contratto individuale di lavoro **non è stata scelta dalle parti**, il contratto è disciplinato dalla legge del **paese in cui o, in mancanza, dal quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro** in esecuzione del contratto. Il paese in cui il lavoro viene svolto abitualmente non cambia, se il lavoratore è temporaneamente impiegato in un altro paese.*
3. *Se non si può stabilire la legge da applicare, conformemente al paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese in cui si trova la sede attraverso la quale il lavoratore è stato assunto.*
4. *Quando dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge dell'altro paese.*
- b. Analogamente, il regolamento Bruxelles I mira a garantire **l'accesso alla giustizia in situazioni transfrontaliere**, disciplinando questioni quali la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'attuazione delle decisioni in materia civile e commerciale. Queste regole devono essere utilizzate in modo da permettere ai lavoratori di intentare cause contro il loro datore di lavoro anche in situazioni di conflitti transfrontalieri. Non devono essere privati dei diritti che i lavoratori standard offline hanno già.
- c. Il documento di consultazione sottolinea giustamente che sia il regolamento Roma

I (articolo 8) e sia il regolamento Bruxelles I (articolo 23) garantiscono ai lavoratori che la scelta della giurisdizione e/o della legge da applicare al contratto individuale di lavoro **non può privarli delle protezioni** che, altrimenti, avrebbero in mancanza di tale scelta nel contratto. Per questo motivo, è importante che le future regole dell'UE sul lavoro nelle piattaforme riconoscano chiaramente i lavoratori come dipendenti con tutti i diritti che derivano da questo status occupazionale. Non dovrebbe essere possibile derogare a tale status occupazionale o a certi diritti "attraverso un accordo" tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Per quanto riguarda il **coordinamento in materia di sicurezza sociale** nelle situazioni transfrontaliere, il regolamento 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale si applica alle attività sia dei dipendenti e sia dei lavoratori autonomi.

- a. Come regola generale, in base all'articolo 11, paragrafo 3, lettera a), ogni persona che esercita un'attività come lavoratore dipendente o autonomo in uno Stato membro è soggetto, in primo luogo, alla legislazione dello Stato in cui l'attività economica è effettivamente svolta.
- b. Possono, ovviamente, essere applicate altre regole in materia di coordinamento della sicurezza sociale, nel caso in cui anche il lavoratore stesso si sposti oltre frontiera, come i lavoratori frontalieri, distaccati, stagionali o "multiattività".

Il documento di consultazione, inoltre, menziona le difficoltà legate all'applicabilità del principio di non discriminazione dei cittadini europei in situazioni transfrontaliere, nel caso in cui non ci siano lavoratori locali con cui fare un confronto per determinare ciò che dovrebbe essere considerato parità di trattamento in una determinata situazione. Se dovesse verificarsi una situazione simile, un eventuale conflitto dovrebbe essere risolto in primo luogo utilizzando le normali regole in materia di sicurezza sociale, presumendo che il lavoratore di un'azienda piattaforma sia un dipendente. In ogni caso, la regola base deve sempre essere che chi esercita la propria libertà di circolazione (sia fisica che digitale) non deve mai ricevere un trattamento meno favorevole solo per questo motivo.

Per quanto riguarda **l'applicazione dei diritti del lavoro e di sicurezza sociale in situazioni transfrontaliere**, la cooperazione e il coordinamento sono fondamentali. A tale riguardo, l'Autorità Europea del Lavoro è competente almeno per quanto riguarda il coordinamento in materia di sicurezza sociale, così come per la lotta contro il lavoro nero (ad esempio, la Piattaforma europea che affronta il lavoro nero ha recentemente discusso del lavoro nelle piattaforme dal punto di vista del lavoro nero, dei diritti del lavoro, della sicurezza sociale e delle tasse).

Tuttavia, l'applicazione dei diritti può incontrare non solo difficoltà sul piano legale, ma anche ostacoli pratici a causa degli ecosistemi digitali in cui operano le piattaforme. Ad esempio, l'autorità svedese per la salute e la sicurezza sul lavoro voleva ispezionare le condizioni di lavoro di Uber e Uber Eats, come parte di un'indagine per stabilire se Uber dovesse essere classificato come datore di lavoro. Gli ispettori sono andati nella sede centrale di Uber a Stoccolma per chiedere maggiori informazioni, ma si è scoperto che Uber non aveva alcun obbligo legale a collaborare, perché i compiti distribuiti agli autisti/ciclofattorini erano in pratica/tecnologicamente distribuiti da un'altra azienda online, registrata in Olanda. Questo dimostra che la questione della giurisdizione potrebbe essere un ostacolo, non solo per i procedimenti legali o per la protezione delle condizioni di lavoro, ma anche quando si tratta di realizzare le ispezioni sul lavoro.