

Risoluzione della CES sulla tutela dei diritti dei lavoratori non standard e dei lavoratori delle società di piattaforma (compresi i lavoratori autonomi)

Adottata alla riunione del Comitato Esecutivo del 28-29 ottobre 2020

Questa risoluzione si rivolge alle piattaforme digitali del lavoro, ma non ai mercati digitali, ai motori di ricerca o ai social media. Le piattaforme del lavoro sono piattaforme online che consentono a individui, organizzazioni o aziende di entrare in contatto con altri individui che forniscono servizi in cambio di una remunerazione. Le piattaforme del lavoro sono infatti aziende che possono essere classificate come datori di lavoro, agenzie (di lavoro temporaneo) o intermediari, che troppo spesso cercano di evitare tale classificazione e con ciò l'applicabilità del diritto del lavoro ordinario. Il termine "società di piattaforme" non comprende le piattaforme di vendita (come eBay) o le piattaforme che forniscono accesso ad alloggi (come Airbnb) o servizi finanziari che non rientrano nell'ambito di applicazione della risoluzione.

La CES ha seguito gli sviluppi e sostenuto il lavoro delle sue affiliate sulla crescita del lavoro su piattaforma digitale fin dalla sua comparsa. Sebbene il lavoro su piattaforma rappresenti solo una piccola ma crescente parte della popolazione attiva, si tratta comunque di un modello di business dirompente che può avere conseguenze su vari settori. In effetti, la digitalizzazione del lavoro ha un impatto su tutti i settori¹.

Il modello di business delle aziende su piattaforma si basa sul vantaggio competitivo ottenuto mettendo sotto pressione il costo del lavoro. Il lavoro su piattaforma ha un impatto sempre maggiore sull'industria e sui servizi, esternalizzando i costi e i rischi sociali. L'utilizzo di lavoratori autonomi fasulli o veri permette alle aziende della piattaforma di offrire un prezzo più basso per il servizio, remunerando il lavoro al di sotto del salario minimo o dei contratti collettivi applicabili ai lavoratori dei settori in questione. Questo modello di business sta gradualmente penetrando in un numero crescente di settori commerciali, ingegneristici e dei servizi. Le nuove potenziali conseguenze negative della mancanza di regolamentazione sulla digitalizzazione e sull'occupazione, come i sistemi di tracciamento o di valutazione, sono affrontate nella risoluzione della CES sulle strategie europee in materia di intelligenza artificiale e dati (luglio 2020).

Da quando il Presidente della Commissione europea, Ursula Von der Leyen, ha incaricato il Commissario per l'occupazione e i diritti sociali Nicolas Schmit di portare avanti un'iniziativa per "migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme,

¹ ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work". ETUC. Brussels, June 2016. Available at:

<https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WusirYiFOUk>

ETUC Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork. ETUC. Brussels, October 2017.

Available at: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>

PRASSL, Jeremias. Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions. ETUC. Brussels, 2018. Available at:

<https://www.etuc.org/en/publication/collective-voice-platform-economy-challenges-opportunities-solutions>

VOSS, Eckhard. Digitalisation and workers' participation: what trade unions and workers think. ETUC. Brussels, 2018. Available at:

<https://www.etuc.org/en/publication/digitalisation-and-workers-participation-what-trade-unions-and-workers-think>

Digital Platform Observatory: Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy. ETUC, IRES and ASTRESS, <https://digitalplatformobservatory.org>

** At its Congress in Vienna in May 2019, the ETUC called for "an EU initiative ensuring standards for platform workers such as employer/employee relationship when applicable, adequate wages/remuneration and social rights. Dependent self-employed and freelancers providing services on platforms should also benefit from social and trade union rights".

la CES ha deciso di approfondire la questione al fine di concordare una posizione con largo anticipo rispetto all'iniziativa legale della Commissione.

Prima della crisi del COVID-19, il calendario della Commissione prevedeva un'iniziativa legislativa nella prima metà del 2021, durante la Presidenza portoghese del Consiglio dell'Unione Europea (gennaio-giugno 2021).

Una protezione limitata o inesistente (che si tratti di protezione sociale o di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro) è uno degli elementi denunciati dai sindacati. La CES chiede il mantenimento di questa agenda perché la crisi del COVID-19 ha messo in evidenza come la mancanza o l'insufficienza di diritti per i lavoratori non standard e per i lavoratori delle aziende su piattaforma (compresi i falsi o i veri lavoratori autonomi) li metta in una situazione di vulnerabilità sul mercato del lavoro, dovendo scegliere tra una perdita del reddito o il rischio di lavorare con una protezione ridotta durante la pandemia.

È prematuro che la CES consideri quale sia lo strumento legislativo adeguato in materia. Dobbiamo prima definire ciò che vogliamo ottenere in termini sindacali sul tema in questione.

Le aziende che utilizzano strumenti digitali come app e siti web per servire i potenziali clienti si presentano come una nuova e moderna forma di lavoro, la "piattaforma", alla quale non si applicherebbe il diritto del lavoro. Queste aziende stanno esercitando pressioni a tutti i livelli per ottenere uno stato diverso che legittimi la rinuncia ai rischi del datore di lavoro. Attualmente tali piattaforme producono profitti a spese dei lavoratori coinvolti. Tuttavia, le piattaforme sono strumenti digitali, per questo motivo dovremmo parlare delle società delle piattaforme. Una piattaforma digitale è un datore di lavoro, un'agenzia (di lavoro temporaneo) o un intermediario. Qualsiasi piattaforma può essere assegnata a una di queste categorie. Uno stato diverso non è necessario e non è auspicabile. Questo dovrebbe essere stabilito in un regolamento sul lavoro su piattaforma. Le aziende delle piattaforme attirano regolarmente gruppi vulnerabili sul mercato del lavoro e spesso sfruttano persone con livelli di reddito bassi, studenti e migranti: persone verso le quali è facile per le piattaforme offrire una retribuzione al ribasso a causa della forte concorrenza tra lavoratori.

La CES non è contraria all'uso della tecnologia nei rapporti di lavoro in quanto tale (come l'uso di una piattaforma), se questo avviene nel pieno rispetto degli strumenti internazionali ed europei in materia di diritti umani, sindacali, sociali e di sicurezza e salute sul lavoro (Patto internazionale sui diritti civili e politici, Convenzioni dell'OIL, Carta sociale europea del Consiglio d'Europa, Carta dei diritti fondamentali dell'UE, Pilastro europeo dei diritti sociali, ecc.) La digitalizzazione offre sia opportunità sia rischi. È importante plasmare democraticamente una digitalizzazione equa. È anche importante che il mercato interno non porti a trasformare gli standard minimi in standard massimi.

La CES ritiene che i lavoratori delle aziende su piattaforma non siano di per sé una nuova categoria di lavoratori. Il progresso del lavoro sulle piattaforme può essere collegato allo sviluppo del lavoro autonomo e dei rapporti di lavoro non standard. Un'iniziativa europea dovrebbe quindi concentrarsi sulla protezione di tutti i lavoratori non standard e dei lavoratori delle imprese di piattaforme (compresi i lavoratori autonomi), perché un musicista, un fattorino, un giornalista o un addetto alle pulizie si trovano nella stessa situazione. Sono simili nei confronti di: il loro "committente", l'assenza o la parziale protezione sociale, la difficoltà di organizzarsi e di contrattare collettivamente e l'incapacità di far valere il loro diritto di ricevere un reddito dignitoso. Che si tratti di un lavoratore dipendente, autonomo o (falso) autonomo, non si stabiliscono le regole del gioco, né con un datore di lavoro tradizionale né con il mercato. Sono lavoratori che non hanno alcuna possibilità reale di rivendicare i loro diritti, altrimenti non saranno richiamati il giorno dopo per lavorare.

Il lavoro su piattaforma rientra nell'ambito delle forme di lavoro non standard che vengono utilizzate dalle aziende per adeguarsi alle fluttuazioni della domanda e per risparmiare sui costi*, questo porta all'aumento della precarietà per i lavoratori e a una

corsa al ribasso. Va aggiunto che il business di alcune piattaforme aziendali opera in settori in cui il lavoro nero, i bassi salari e gli abusi sono frequenti. La regolamentazione delle aziende delle piattaforme non dovrebbe essere un pretesto per classificare erroneamente tutti i lavoratori su piattaforma come lavoratori autonomi o per creare una terza categoria di lavoratori².

In questa risoluzione ci concentreremo quindi su due aspetti: i diritti dei lavoratori (A) e gli obblighi delle aziende delle piattaforme (B).

(A) La CES vuole imporre i diritti di organizzazione, di rappresentanza sindacale e di contrattazione collettiva, l'accesso al salario minimo, la protezione sociale e il rispetto delle condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, in questo caso per tutti i lavoratori non standard e per i lavoratori delle società delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi).

(B) Devono essere affrontati anche altri due aspetti specifici delle aziende delle piattaforme. In primo luogo, le piattaforme devono essere riconosciute come datori di lavoro, con tutti gli obblighi legali che ciò comporta in termini di pagamento dell'imposta sul reddito, finanziamento della protezione sociale, responsabilità per la salute e la sicurezza, due diligence e responsabilità sociale delle imprese, e i loro lavoratori devono essere riconosciuti come lavoratori. In secondo luogo, il controllo democratico del funzionamento delle applicazioni dell'algoritmo deve essere al centro del dibattito pubblico e deve essere discusso attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori.

(A) Diritti dei lavoratori

La CES dovrà formulare le sue proposte sui seguenti temi fino al lancio dell'iniziativa legislativa europea: lo statuto del lavoro, le condizioni di lavoro, compresa la salute e la sicurezza, l'accesso alla protezione sociale e l'accesso alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva.

L'articolo 40 del regolamento generale sulla protezione dei dati invita gli Stati membri; le autorità di controllo; il Consiglio europeo per la protezione dei dati [(EDPB), un organismo europeo indipendente, che contribuisce all'applicazione coerente delle norme di protezione dei dati in tutta l'Unione europea e promuove la cooperazione tra le autorità dell'UE preposte alla protezione dei dati]; e la Commissione, a "incoraggiare l'elaborazione di codici di condotta destinati a contribuire alla corretta applicazione del presente regolamento". Tenendo presente che i codici di condotta non dovrebbero sostituire la legislazione vincolante e i contratti collettivi per la protezione dei lavoratori, la CES si avvarrà di questo regolamento come leva, per proporre codici di condotta per migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende delle piattaforme, come si sta facendo attualmente nelle aziende tradizionali.

Stato occupazionale e rapporto di lavoro

La risposta alla domanda sullo stato di occupazione, ossia se il lavoratore è un dipendente con un contratto di lavoro o un lavoratore autonomo che offre i suoi servizi, spesso determina il suo accesso ad altri diritti negli Stati membri dell'UE.

La CES vuole porre fine all'errata classificazione dei lavoratori, che li priva dei loro diritti. La Confederazione vuole estendere la copertura del salario applicabile a tutti i lavoratori (in questo caso i lavoratori non standard e i lavoratori delle imprese delle piattaforme - compresi i lavoratori autonomi), sia per legge sia per trattativa con le parti sociali. Per quanto riguarda lo stato occupazionale, la CES si oppone alla creazione di una "terza categoria" che si collocherebbe tra un "lavoratore" e un "lavoratore autonomo". La caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro è che, per un certo periodo di tempo, una persona svolge una prestazione per e sotto la direzione di un'altra persona, in cambio della quale riceve una remunerazione.

² De Stefano V. and Aloisi A., *European Legal framework for digital labour platforms*,

European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243. Available at:

<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/european-legal-framework-digital-labour-platforms>

La direzione esercitata da una società delle piattaforme può essere diversa da quella tradizionale in quanto mediata da uno strumento digitale, la piattaforma. Ciò che conta non è l'intenzione dell'azienda, ma l'effettivo modello del rapporto di lavoro. La presunzione di uno stato occupazionale dovrebbe essere il punto di partenza. Un lavoratore che svolge un lavoro nelle stesse condizioni dei lavoratori "normali" dovrebbe essere classificato come tale secondo le definizioni utilizzate nei rispettivi sistemi di relazione industriale.

Diverse decisioni legali hanno chiarito che una persona classificata come lavoratore ha anche il diritto di essere tutelata in quanto tale, indipendentemente dal luogo o dal modo in cui il lavoro viene svolto. Questa evoluzione della giurisprudenza e dei precedenti legali è importante e questa tendenza deve continuare per porre fine all'errata classificazione dei lavoratori. È giunto il momento di trasformare le vittorie legali in vittorie politiche attraverso cambiamenti nella legge.

Il presupposto di un rapporto di lavoro è strettamente legato alla definizione di lavoratore, che è essenziale per l'applicazione della legislazione nazionale sul lavoro e per la contrattazione di contratti collettivi di lavoro e condizioni di lavoro da parte delle parti sociali nazionali, tenendo conto dei principi generali della legislazione sindacale e dei precedenti della Corte di giustizia dell'Unione europea. Sulla base di questo presupposto è necessaria un'inversione dell'onere della prova. I criteri dovrebbero basarsi sulle decisioni della Corte di giustizia dell'UE, o sul test ABC della California³ o sulle convenzioni dell'OIL.

La presunzione di un rapporto di lavoro subordinato non è sufficiente se non vi sono condizioni di parità che impediscano al datore di lavoro di utilizzare un lavoratore autonomo poiché più economico di uno dipendente. Questo è l'unico modo per garantire che la scelta di essere un lavoratore autonomo sia quella del lavoratore e non del datore di lavoro, al fine di risparmiare sui costi del lavoro. Ciò implica l'adozione di misure relative al salario minimo e alle tariffe minime. Non dovrebbe essere possibile pagare a un lavoratore autonomo un salario inferiore a quello di un dipendente in base ai salari minimi esistenti o ai contratti collettivi di settore, compresi i costi della protezione sociale, le tasse e altri costi (come le ferie e le spese professionali) che il lavoratore autonomo dovrà sostenere da solo. In questi casi il lavoratore autonomo non può essere considerato economicamente indipendente. Nei casi in cui una piattaforma copre più di un settore economico, il contratto collettivo da utilizzare sarà quello più favorevole per il lavoratore⁴. Allo stesso modo, gli incentivi fiscali per promuovere il lavoro autonomo fasullo dovrebbero essere evitati.

Per quanto riguarda la copertura dei salari minimi legali o concordati nei contratti collettivi, ove esistenti, le parti sociali e/o le azioni nazionali e/o europee in questo settore sono necessarie per garantire che non siano consentite deroghe all'applicazione dei salari minimi legali per alcune categorie di lavoratori, come i lavoratori non standard e i lavoratori delle società delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi). Nell'ambito delle gare d'appalto si dovrebbero stabilire regole chiare per le aziende delle piattaforme di lavoro che partecipano alle gare d'appalto

³ One possibility would be taking into account the subordinate relationship criteria defined by the ECJ: – to use subcontractors or substitutes to perform the service which he has undertaken to provide; – to accept or not accept the various tasks offered by his putative employer, or unilaterally set the maximum number of those tasks; – to provide his services to any third party, including direct competitors of the putative employer, and – to fix his own hours of 'work' within certain parameters and to tailor his time to suit his personal convenience rather than solely the interests of the putative employer. – Another possibility would be the "California Test" which represents a very holistic approach to employment status presumption. The so-called ABC test basically states that: • A: requires that the worker is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact; and • B: requires that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; and • C: requires that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed

⁴ The ETUC has also considered the concept of personal work relationship which calls for the application of labour rights to every worker who provides work or services in a predominantly personal capacity excluding those who earn a living through the labour of others (employers) or/and the use of capital they own (entrepreneurs) [COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) New trade union strategies for new forms of employment. ETUC. Brussels]. Available at: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf

per quanto riguarda le condizioni di pagamento delle procedure di gara e il non riutilizzo delle offerte scartate.

L'osservanza da parte delle piattaforme digitali della legislazione del lavoro applicabile e/o del contratto collettivo dovrebbe essere verificata da campagne mirate dell'ispettorato del lavoro.

La CES sostiene il regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio sulla promozione dell'equità e della trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online, che dalla sua entrata in vigore nel 2020 garantirà maggiore trasparenza ed equità nel mercato digitale. Mentre molti veri lavoratori autonomi operano come utenti commerciali nel mercato digitale in un rapporto business to business, come indicato di seguito, molte piattaforme digitali esercitano le prerogative dei datori di lavoro. Per questi casi, l'applicazione di questo regolamento dovrebbe chiarire che se una piattaforma agisce come datore di lavoro, allora la giurisdizione nazionale dovrebbe essere in grado di riclassificare il rapporto tra un lavoratore e una piattaforma, e che questo atto legislativo non li proteggerebbe dagli obblighi derivanti dalla legislazione sul lavoro e/o dai contratti collettivi.

Il rapporto triangolare

Il lavoro su piattaforma è generalmente presentato come un rapporto di lavoro triangolare, che è molto diverso da un rapporto di lavoro. I lavoratori non hanno altra scelta se non quella di registrarsi come lavoratori autonomi o come liberi professionisti. Tuttavia, in realtà questi lavoratori sono dipendenti e invece di essere triangolare il rapporto di lavoro è bilaterale, perché esiste un rapporto di lavoro tra l'azienda della piattaforma e il lavoratore. Per combattere il falso lavoro autonomo, il presupposto che un lavoratore della piattaforma sia un lavoratore dovrebbe essere il punto di partenza e l'inversione dell'onere della prova dovrebbe rendere più difficile per le aziende delle piattaforme far classificare i lavoratori come lavoratori autonomi.

Una piattaforma online sembra coinvolgere (almeno) tre parti in ogni transazione: (i) la persona/entità che vuole che il lavoro sia svolto per loro, (ii) il lavoratore che fornisce quel lavoro e (iii) la piattaforma che coordina questi due elementi. In questo quadro, la triangolarità di per sé non esclude l'eventuale esistenza di un rapporto di lavoro tra la società della piattaforma e il lavoratore, altrimenti non esisterebbe nemmeno il lavoro somministrato. Un rapporto triangolare in cui esiste di fatto un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'azienda della piattaforma può essere considerato come un rapporto bilaterale.

Si può sostenere che il lavoro svolto attraverso la mediazione su piattaforme di lavoro digitali potrebbe essere considerato in alcuni casi come una particolare forma di lavoro somministrato. Anche se il lavoratore non è vincolato da un contratto di lavoro standard, non si può negare che, per un certo periodo di tempo, il lavoratore fornisca servizi per e sotto la direzione di un'altra persona in cambio di una retribuzione. La società della piattaforma e l'utente finale esercitano effettivamente la direzione e il controllo sul lavoratore perché, quando accede alla piattaforma, il lavoratore accetta che la società della piattaforma eserciti un controllo generale sull'offerta di lavoro e dettati i termini e le condizioni di lavoro⁵. Quindi, in linea di massima, il rapporto tra azienda piattaforma e lavoratore/cliente deve essere considerato come un contratto di lavoro tipico. Dovrà essere considerata un'interpretazione più ampia, in cui il punto di riferimento sono anche gli altri lavoratori del settore.

⁵ OECD: 'It is not clear to what extent the TWA experience might be a useful example for regulating platform work, although the TWA model seems to have been accepted by many platforms in Sweden and several platforms worldwide have taken the initiative to treat their workers as employees' (OECD).

Diritto di Organizzazione e contrattazione collettiva

In molti paesi, i lavoratori non standard e i lavoratori delle aziende delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi) non possono organizzarsi legalmente nei sindacati. La precarietà di questi lavoratori è la causa principale del timore di organizzarsi collettivamente. Il diritto di organizzarsi è quindi concretamente violato dalla precarietà delle condizioni di lavoro, dalla subordinazione ad un unico datore di lavoro, dalla dipendenza economica da un basso reddito e dalla mancanza di protezione sindacale o di protezione contro il "licenziamento" (che può essere effettuato con un semplice logout dalla piattaforma). Negli ultimi anni, la CES e le organizzazioni che ne fanno parte si sono adoperate per attrarre tali lavoratori al fine di organizzarli.

In conformità con la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione (Convenzione 87), nella maggior parte degli Stati europei, i sindacati hanno il diritto di assumere e rappresentare i lavoratori non standard e i lavoratori nelle aziende delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi). Tuttavia, vi sono almeno cinque paesi europei o candidati in cui la legislazione nazionale impedisce alla maggior parte dei lavoratori non standard e dei lavoratori delle società delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi) di aderire ai sindacati, o almeno non conferisce loro chiaramente il diritto di aderire⁶. In diversi paesi, queste limitazioni all'adesione ai sindacati sono state attivamente contrastate dai sindacati, che hanno sostenuto che gran parte della forza lavoro è esclusa. Il diritto di informazione, consultazione e partecipazione e la libertà di associazione non devono essere in alcun caso ostacolati. L'appartenenza a un sindacato non deve portare a pratiche discriminatorie.

L'errata classificazione dei lavoratori delle aziende delle piattaforme come "lavoratori autonomi" limita la loro rappresentanza collettiva, in quanto tale stato è generalmente considerato incompatibile con l'appartenenza al sindacato. La rappresentanza collettiva dovrebbe essere possibile indipendentemente dallo stato occupazionale. Sebbene la maggior parte delle aziende delle piattaforme digitali siano prevedibilmente ostili a qualsiasi tentativo di organizzare la rappresentanza dei lavoratori, stanno emergendo alcuni modelli di rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme.

La presunta assenza del diritto di organizzazione non ha impedito alle iniziative sindacali locali di tentare di avviare trattative con le aziende delle piattaforme, che spesso hanno rifiutato, ma che in alcuni casi hanno accettato. Nonostante le potenziali ritorsioni da parte delle aziende delle piattaforme, le reti di comunicazione di massa costituiscono uno strumento per le associazioni dei lavoratori della piattaforma.

I sindacati devono avere il diritto di accesso digitale ai canali di comunicazione tra l'app e i lavoratori della piattaforma e di entrare direttamente in contatto con i lavoratori della piattaforma. Poiché gli incontri reali diventano più difficili, la comunicazione virtuale e le reti di mobilitazione diventano maggiormente importanti.

Il diritto alla contrattazione collettiva è un diritto fondamentale e riconosciuto come tale dall'UE. Tutti i lavoratori in forme di lavoro non standard devono essere messi in grado di esercitare questi diritti e godere della protezione dei contratti collettivi applicabili. La CES apprezza che la Commissione europea abbia lanciato "un processo per garantire che le regole di concorrenza dell'UE non ostacolino la contrattazione collettiva" (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237), mentre non è assolutamente d'accordo che la contrattazione collettiva sia solo "per chi ne ha bisogno". È inaccettabile che le regole della concorrenza siano considerate prevalenti sui diritti fondamentali, per cui, si dovrebbe ricorrere ad

⁶ FULTON L. (2018) *Trade unions protecting self-employed workers*. ETUC. Brussels.

ad eccezioni al diritto della concorrenza per permettere ai lavoratori, considerati sufficientemente vulnerabili o dipendenti e quindi "bisognosi", di esercitare un diritto fondamentale. I diritti fondamentali sono regole, non eccezioni ad altre regole! Per quanto riguarda l'interesse pubblico, i benefici sociali che gli accordi collettivi portano in termini di equità, parità di condizioni e progresso sociale, tali accordi che coprono i lavoratori non standard e i lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi) dovrebbero essere considerati completamente al di fuori del campo di applicazione dell'articolo 101 del TFUE e delle norme nazionali sulla concorrenza.

Il diritto della concorrenza dell'UE e le norme nazionali sulla concorrenza devono essere interpretate alla luce dei diritti fondamentali, riconoscendo il diritto alla contrattazione collettiva per tutti i lavoratori, qui i lavoratori non standard e i lavoratori delle imprese piattaforma (compresi i lavoratori autonomi). La proliferazione di accordi contrattuali nel mercato del lavoro fa luce sulla discrepanza tra il diritto del lavoro e il diritto della concorrenza in relazione ai contratti collettivi. Il divieto dell'UE ai sensi dell'articolo 101 del TFUE sugli accordi di cooperazione orizzontale, come i cartelli, è stato in alcune circostanze interpretato dalle autorità nazionali della concorrenza in modo eccessivamente estensivo, risultando in un divieto del diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori non standard e i lavoratori delle società di piattaforme (compresi i lavoratori autonomi). Tale incoerenza politica ignora gli squilibri di potere sottostanti e priva le persone vulnerabili nel mercato del lavoro dell'accesso a termini e condizioni dignitose attraverso i contratti collettivi.

I lavoratori non standard e i lavoratori delle imprese piattaforma (compresi i lavoratori autonomi) rappresentati da un sindacato quando contrattano collettivamente 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. I contratti collettivi sono il risultato del dialogo sociale, della contrattazione collettiva e delle negoziazioni tra le organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro/singoli datori di lavoro allo scopo di migliorare le condizioni di lavoro attraverso standard minimi. Per potersi iscrivere a un sindacato e impegnarsi nella contrattazione collettiva, il criterio decisivo non è se i lavoratori non standard e i lavoratori delle imprese piattaforma (compresi i lavoratori autonomi) sono in una posizione vulnerabile, ma piuttosto se c'è una controparte con cui il loro sindacato può effettivamente contrattare un accordo collettivo come parte di un vero dialogo sociale.

Di recente, alcune aziende di piattaforme digitali che operano nel settore del trasporto hanno cercato di lanciare canali interni di comunicazione e di dialogo tra l'azienda piattaforma ed i suoi rider/autisti. Alcune società di piattaforme hanno anche promosso unilateralmente carte in tema di "lavoro dignitoso" per i corrieri nel settore delle consegne. In questo falso dialogo sociale la protezione dei diritti sindacali è inesistente. Sappiamo bene che anche nei paesi dove esistono protezioni sindacali contro il licenziamento dei rappresentanti del personale, questa protezione è incompleta. Allora come possiamo immaginare che un corriere senza contratto, senza diritti sociali, senza obbligo per la piattaforma di dargli lavoro, possa essere protetto nell'esercizio dei suoi diritti sindacali? Senza i mezzi per coordinarsi, come potrebbero i "rappresentanti" sviluppare richieste comuni? Per quanto riguarda i noleggi, è chiaro che non spetta alle imprese che fanno di tutto per non dover rispettare le leggi sociali e del lavoro definire cosa sia il lavoro dignitoso. È già definito da organizzazioni internazionali come l'OIL, e può essere rispettato solo con il riconoscimento dei diritti sindacali dei lavoratori interessati e il loro coinvolgimento nel dialogo sociale settoriale a livello nazionale ed

europeo. I diritti di informazione, consultazione e partecipazione non devono essere ostacolati. In relazione al passaggio all'uso di piattaforme nell'economia, è importante che le aziende informino i rappresentanti dei lavoratori con largo anticipo sui piani di esternalizzazione dei compiti attraverso le piattaforme. I diritti di informazione, consultazione e partecipazione non devono essere ostacolati. In generale, la relazione tra queste aziende di piattaforme di trasporto digitale e i loro passeggeri/autisti è un rapporto di lavoro.

Accesso alla protezione sociale

In passato, la CES ha già sottolineato che "i lavoratori autonomi mancano di un'adeguata protezione sociale in tutta l'UE, con notevoli disparità da un paese all'altro. I pieni diritti di protezione sociale come l'assistenza sanitaria, il congedo per malattia, la disoccupazione o il congedo parentale/maternità sono di solito a carico degli stessi lavoratori autonomi."⁷

Le imprese piattaforma trasferiscono i costi della protezione sociale che non concedono ai loro lavoratori alla società nel suo insieme. La situazione attuale implica che le aziende che si avvalgono del corretto rapporto di lavoro ordinario sovvenzionano di fatto le società piattaforma; se questa prassi diventasse diffusa eserciterebbe una pressione enorme sulla sostenibilità delle istituzioni redistributive che caratterizzano lo stato sociale.

Non possiamo ignorare il fatto che la legislazione sulla protezione del lavoro è un presupposto necessario per l'accesso alla protezione sociale, e i lavoratori atipici e i lavoratori delle imprese piattaforma (compresi i lavoratori autonomi) sono perlopiù impossibilitati ad essere coperti da questa legislazione. Non possiamo ignorare le lacune legislative che non forniscono di fatto protezione sociale ai lavoratori non standard.

Per quanto riguarda la portata della protezione sociale per i lavoratori atipici e i lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi), si dovrebbe adottare un approccio globale in cui i lavoratori atipici godano della stessa protezione dei lavoratori ordinari. Una soluzione "à la carte" porterebbe in ultima analisi a pratiche discriminatorie contro gruppi specifici della società. I lavoratori atipici dovrebbero avere accesso alle seguenti prestazioni di protezione sociale: disoccupazione; malattia; incidenti sul lavoro e malattie professionali; pensioni e assistenza per la vecchiaia; maternità e paternità; protezione in caso di fallimento e chiusura dell'azienda; orientamento, consulenza e collocamento professionale; formazione e aggiornamento delle conoscenze; misure di riabilitazione e reintegrazione nel mercato del lavoro⁸. Nel marzo 2018, la Commissione europea ha pubblicato una proposta di raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori dipendenti e autonomi. La raccomandazione mira a sostenere tutte le persone che, a causa del loro status o della durata del loro lavoro, non sono sufficientemente coperte dai regimi di sicurezza sociale. La CES ha accolto con favore la raccomandazione del Consiglio. Tuttavia, la CES si rammarica che non sia molto ambiziosa per quanto riguarda i principi di convergenza verso l'alto enunciati nel Pilastro europeo dei diritti sociali. Per questo motivo la CES, in coordinamento con le sue organizzazioni affiliate, sta monitorando da vicino l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali. La CES sta sviluppando un Progetto per seguire dal punto di vista

⁷ ETUC resolution, *Towards new protection for self-employed workers in Europe*, December 2016

⁸ For further information about the ETUC position on access to social protection for non-standard workers and workers in platform companies (including the self-employed), see ETUC Position on a Second stage consultation of the social partners on possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment (in the framework of the European Social Pillar Rights). December 2017.

Sindacale l'attuazione a livello nazionale di questa raccomandazione del Consiglio⁹.

Condizioni di lavoro

La nuova Direttiva 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili ha fatto seguito alla proclamazione 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 aspetti essenziali del lavoro, che riceveranno prontamente per iscritto. Ciò include una limitazione della durata dei periodi di prova all'inizio del lavoro; il diritto di cercare un'occupazione aggiuntiva, con un divieto di clausole di esclusività e una limitazione delle clausole di incompatibilità; il diritto di sapere con un ragionevole anticipo quando il lavoro avrà luogo, per i lavoratori i cui orari di lavoro sono molto imprevedibili, come nel caso del lavoro a richiesta; il diritto alla legislazione anti-abuso per il lavoro con contratto a zero ore; il diritto a ricevere una risposta scritta a una richiesta di trasferimento ad un altro lavoro più sicuro; e il diritto a ricevere una formazione obbligatoria gratuita che il datore di lavoro ha il dovere di fornire.

C'è una sovrapposizione tra piattaforma e lavoro nero, con un rapporto di lavoro poco chiaro e condizioni non trasparenti, in particolare nei settori della costruzione e della ristrutturazione. In alcuni casi, le leggi emanate permettono che i lavoratori delle imprese piattaforma non abbiano alcuno status. Dovrebbe essere esplorato il potenziale di un accordo delle parti sociali in uno di questi settori. La CES ritiene che le parti sociali a livello settoriale e intersettoriale possano svolgere un ruolo cruciale nell'affrontare il lavoro non dichiarato nelle società piattaforma. Il lavoro non dichiarato costituisce una larga parte del lavoro nelle piattaforme - specialmente nei paesi CEE - e riguarda gruppi vulnerabili come i migranti senza documenti.

La Direttiva ha un ampio campo di applicazione individuale. Essa mira a garantire che questi diritti coprano tutti i lavoratori in tutte le forme di lavoro, compreso il lavoro nelle imprese piattaforma. La CES chiede agli Stati membri dell'UE di recepire la Direttiva rapidamente e correttamente con un campo di applicazione individuale il più ampio possibile. Non è necessario né giustificato aspettare anni prima di concedere ai lavoratori questi diritti così necessari.

Il lavoro nelle aziende di piattaforme digitali comporta rischi come l'esposizione ai campi elettromagnetici, l'affaticamento visivo, i problemi muscoloscheletrici 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, l'insicurezza del lavoro, che è nota per contribuire alla cattiva salute generale dei lavoratori non standard e dei lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi), è caratteristica del lavoro su una piattaforma online.

Questi rischi renderebbero della massima importanza l'applicazione delle norme di SSL per il lavoro svolto attraverso le società di piattaforme online. L'applicazione delle norme sulla SSL e del diritto del lavoro in generale è contestata dalle società di piattaforme, poiché il coinvolgimento delle piattaforme online nell'organizzazione del lavoro tende a complicare la classificazione e la regolamentazione delle responsabilità per il lavoro in oggetto. Si dovrebbero applicare le norme e le pratiche del paese ospitante in cui viene svolto il lavoro della piattaforma. Gli ispettorati nazionali del lavoro dovrebbero sviluppare strumenti e strategie per applicare efficacemente le norme SSL esistenti e il diritto del lavoro sul posto di lavoro.

⁹ For further information about the ETUC position on access to social protection for non-standard workers and workers in platform companies (including the self-employed), see ETUC Position on a Second stage consultation of the social partners on possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment (in the framework of the European Social Pillar Rights). December 2017.

In relazione a questo la cooperazione transfrontaliera tra gli ispettorati del lavoro sarà della massima importanza.

I lavoratori delle società di piattaforme sono anche vulnerabili in termini di responsabilità civile e di assicurazione. Per esempio, nel caso specifico delle società di piattaforme nel settore dei trasporti e delle consegne, esse dovrebbero essere responsabili in caso di incidenti che coinvolgono i loro lavoratori. Non c'è nessuna base legale per operare una distinzione tra queste società di piattaforme e altre società nei loro rispettivi settori.

(B) Obblighi per i datori di lavoro

Una questione fondamentale per garantire i diritti ai lavoratori non standard e ai lavoratori delle piattaforme (compresi i lavoratori autonomi) è riconoscere la piattaforma come datore di lavoro. L'attuale modello di business delle aziende piattaforma è in parte basato sull'eliminazione dei diritti dei lavoratori e sul non rispetto degli obblighi legali dei datori di lavoro, creando così una concorrenza sleale. Alcune società di piattaforme tendono a identificarsi come un fornitore di un servizio digitale e la persona o l'azienda che vuole lavorare come un cliente piuttosto che un datore di lavoro. Il modo in cui le parti si identificano è meno importante. Se viene determinato un rapporto di lavoro, il datore di lavoro non può sottrarsi agli obblighi legali. Se c'è un rapporto di lavoro o di lavoro autonomo e quando qualcuno può essere classificato come lavoratore o datore di lavoro deve essere determinato in base alle condizioni reali. In alcuni casi, potrebbe essere la piattaforma, in altri potrebbe essere l'effettivo utilizzatore del lavoro, l'acquirente del servizio.

Come affermato da Daugareilh, Degryse e Pochet (2019)¹⁰, alcune delle odierne aziende piattaforma hanno assunto le funzioni di un'azienda tradizionale: coordinano la produzione, fanno incontrare domanda e offerta, organizzano, controllano e valutano la forza lavoro, se necessario anche rendendola "in esubero" scollegandola. Countouris e Di Stefano propongono di definire il soggetto datore di lavoro che imporrebbe obblighi di diritto del lavoro alla parte che in pratica determina in gran parte i termini e le condizioni. Il datore di lavoro dovrebbe essere la parte che determina in larga misura i termini e le condizioni di assunzione o di impiego di un lavoratore¹¹. Se più di una parte è responsabile in tale modo, il lavoratore può rivolgersi a uno o a entrambi i presunti datori di lavoro per le mansioni svolte per quel o quei datori di lavoro.

Le aziende delle piattaforme online hanno l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto legato al lavoro e non dovrebbero imporre costi finanziari ai lavoratori per raggiungere questo obiettivo. Altrimenti questo sarebbe in contraddizione con le disposizioni della Direttiva europea 89/391 (Direttiva quadro sulla SSL) che si applica a tutte le aziende, anche quelle delle piattaforme online.

Nel chiarire la responsabilità delle società di piattaforme online, si dovrebbe riconoscere che esse esercitano un controllo e un'influenza significative sugli utenti in qualità di singoli fornitori di lavoro dovrebbero, in effetti, essere ritenute responsabili non solo come venditori di servizi, ma anche come datori di lavoro in relazione ai lavoratori della piattaforma che svolgono i servizi. Questo è in particolare il caso quando il servizio della società d'informazione fornito dalla piattaforma è intrinsecamente legato alla fornitura di un servizio fisico, come sostenuto dalla CGUE (Corte di giustizia UE) nella causa C-434/15 Uber. Il dovere di avviare negoziati per concludere un contratto collettivo dovrebbe essere incluso tra gli obblighi dei datori di lavoro.

¹⁰ DAUGAREILH, I. et al. (2019) *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective. Working Paper 2019.10.* ETUI. Brussels.

¹¹ COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) *New trade union strategies for new forms of employment.* ETUC. Brussels

L'identificazione del ruolo e delle responsabilità del datore di lavoro, e in effetti l'identificazione dello stesso datore di lavoro, è diventata una questione importante e sensibile per il diritto del lavoro in relazione al processo di frammentazione che interessa il rapporto di lavoro. Sempre più lavoratori si trovano di fronte a situazioni in cui forniscono lavoro a diversi datori di lavoro.

L'uso del rating e delle recensioni può provocare effetti di blocco poiché non possono essere trasferiti da una piattaforma all'altra. I cattivi rating o le recensioni possono anche portare alla sospensione di un lavoratore della piattaforma sulla base di motivi arbitrari. Le aziende della piattaforma dovrebbero essere obbligate a discutere la trasparenza del sistema di rating con i rappresentanti dei lavoratori e a consentire un meccanismo di ricorso a quei lavoratori che non sono d'accordo con le loro valutazioni.

Concetti di lavoro di lunga data come il luogo e la durata del lavoro si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali. Dal momento in cui il lavoratore è disponibile per un compito sulla piattaforma, il lavoratore dovrebbe essere considerato sul suo posto di lavoro con tutti gli obblighi che ciò comporta per le aziende della piattaforma. La durata del lavoro dovrebbe essere considerata come il periodo trascorso da un lavoratore/lavoratrice in connessione con una piattaforma da cui ha ricevuto incarichi o ha cercato lavoro.

Il controllo democratico e la trasparenza del funzionamento dell'algoritmo delle applicazioni del lavoro intermediato (compresa la valutazione dei lavoratori) e delle piattaforme, il diritto alla disconnessione e la protezione dei dati dei lavoratori devono essere al centro del dibattito pubblico sulla digitalizzazione, nonché essere discussi attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori¹² nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione. La Commissione europea e gli Stati membri dovrebbero promuovere la creazione di un registro pubblico che includa un elenco completo delle società di piattaforme online. Gli obblighi generali dei datori di lavoro di un'azienda dovrebbero essere un requisito per la loro attività in uno stato membro dell'UE.

I diritti di informazione, consultazione e partecipazione a livello dell'UE devono essere rispettati, garantendo così ai lavoratori e ai sindacati l'accesso agli algoritmi delle piattaforme digitali. Questo accesso dovrebbe essere consentito nel paese in cui vengono forniti i servizi della piattaforma.

¹² <https://www.etuc.org/en/document/etuc-calls-eu-digital-strategy-europe-delivers-workers> ;
<https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command> ;
<https://www.etuc.org/en/publication/artificial-intelligence-will-it-make-bias-against-women-worse>