



I c.d. “*gig workers*” e il diritto della concorrenza. Gli orientamenti della Commissione sui contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali

 28/03/2022

 DIRITTO EUROPEO E DELLA CONCORRENZA, DIRITTO DEL LAVORO E PREVIDENZA; PROSPETTIVE

Roberto A. Jacchia
Andrea Palumbo

In data 9 dicembre 2021, la Commissione Europea ha presentato un pacchetto di tre misure volte a migliorare le condizioni di lavoro e ad assicurare una serie minima di diritti e prestazioni sociali ai c.d. “*gig workers*”, coloro, cioè, che lavorano tramite piattaforme digitali, tra i quali

rientrano, ad esempio, gli autisti di *Uber* e i *rider* di *Deliveroo*.

Il pacchetto comprende le seguenti proposte: una Comunicazione che definisce l'approccio e le misure dell'Unione sul lavoro attraverso le piattaforme digitali¹; una proposta di Direttiva² relativa al miglioramento

¹ *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Better working conditions for a stronger social Europe: Harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work*, 9.12.2021. Il testo della Comunicazione è attualmente disponibile solo in lingua inglese.

² Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (testo rilevante ai fini del SEE), COM(2021) 762 *Final* del 09.12.2021.

delle condizioni lavorative di coloro che lavorano mediante piattaforme digitali, comprendente misure volte a determinare correttamente la loro situazione occupazionale, a conferire loro nuovi diritti e ad assicurare trasparenza nell'uso degli algoritmi da parte delle piattaforme; e, infine, un progetto di Orientamenti³ volti a fornire chiarimenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione ai contratti collettivi dei lavoratori autonomi miranti a migliorare le loro condizioni di lavoro. La questione era già stata affrontata nel marzo del 2021, nell'ambito di una consultazione pubblica relativa al c.d. *Digital Services Act*, avviata in parallelo a quella relativa al miglioramento delle condizioni dei lavoratori delle piattaforme digitali⁴.

Le proposte rappresentano il tentativo dell'Unione di regolamentare le attività delle grandi aziende digitali e garantire condizioni di parità tra le imprese online e quelle tradizionali. L'intenzione è quella di aumentare la certezza giuridica, incoraggiare la crescita delle piattaforme di lavoro digitali, e al tempo stesso tutelare i diritti dei lavoratori⁵.

Tra le tre proposte, è opportuno esaminare congiuntamente quelle per la nuova Direttiva e per gli Orientamenti, che sono strettamente connesse tra loro. Da un lato, gli Orientamenti sono intesi ad assicurare che l'applicazione del diritto della concorrenza non ostacoli l'esercizio dei diritti sociali di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, ivi inclusi quelli delle piattaforme digitali. Dall'altro lato, la

Direttiva intende offrire maggiori tutele ai lavoratori autonomi, la cui situazione occupazionale sia assimilabile a quella dei lavoratori subordinati e che, non ostante la natura autonoma del rapporto, si trovano in una condizione di totale asimmetria negoziale con la piattaforma. Gli Orientamenti mirano, poi, a "chiudere il cerchio", assicurando l'esercizio di taluni diritti sociali anche ai lavoratori autonomi che non beneficeranno di maggiori tutele nel contesto della Direttiva.

Per quanto riguarda, più particolarmente, la proposta di Direttiva, in essa si afferma all'articolo 1, paragrafo 1, che l'obiettivo generale è quello di migliorare le condizioni lavorative e i diritti sociali delle persone che lavorano tramite piattaforme digitali. A tal fine, la Direttiva si propone di: i) garantire ai lavoratori il riconoscimento del loro corretto *status* occupazionale, alla luce della loro effettiva relazione con la piattaforma di lavoro digitale, nonché l'accesso ai diritti di protezione sociale applicabili; ii) garantire equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro su piattaforme digitali; ed iii) aumentare la trasparenza delle piattaforme digitali verso le autorità nazionali sulle attività e sulle persone che lavorano tramite loro, comprese quelle che operano al di fuori dei territori nazionali.

Nello specifico, la proposta di Direttiva stabilisce criteri per stabilire

³ Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, GUUE C 123 del 18.03.2022.

⁴ Vedasi, sul punto, un nostro precedente contributo disponibile al seguente [LINK](#).

⁵ Per maggiori informazioni, si veda il comunicato stampa della Commissione sull'iniziativa disponibile al seguente [LINK](#).

se una piattaforma di lavoro digitale⁶ sia un datore di lavoro, e se conseguentemente i suoi addetti siano qualificabili come lavoratori subordinati, godendo dei diritti sociali che ne derivano, tra cui il diritto ad un salario minimo, alla contrattazione collettiva, ad un orario di lavoro e alla tutela della salute, e a ferie retribuite. L'obiettivo è quello di combattere il fenomeno del falso lavoro autonomo nella “*gig economy*”, che si verifica laddove una persona formalmente qualificata come lavoratore autonomo opera di fatto come un dipendente, con conseguente ingiusta privazione della protezione sociale.

La proposta di Direttiva prevede dei criteri⁷, in presenza dei quali opera una presunzione semplice nel senso che un lavoratore formalmente autonomo operi in via di fatto con caratteristiche di lavoro subordinato con la piattaforma. La presunzione opera se almeno due delle seguenti condizioni sono soddisfatte: le piattaforme online determinano di fatto il loro compenso o il suo tetto massimo, stabiliscono standard di condotta e di aspetto, supervisionano l'esecuzione del lavoro attraverso mezzi elettronici, limitano la libertà degli addetti di scelta dell'orario di lavoro o delle mansioni, o impediscono loro di lavorare per terzi. Oltre alla corretta riqualificazione del rapporto di lavoro dei *gig workers*, la proposta di Direttiva ambisce ad assicurare una maggiore trasparenza nelle modalità di utilizzo degli algoritmi per monitorare e valutare i

lavoratori, e per impostare compiti e tariffe. In particolare, sono previsti requisiti di monitoraggio umano dei sistemi automatizzati, nonché il diritto di contestare le decisioni automatizzate⁸.

Infine, la proposta di Direttiva chiarisce gli obblighi delle piattaforme digitali di dichiarare i rapporti di lavoro autonomo intrattenuti alle autorità nazionali, nonché di mettere a disposizione di queste informazioni sulle loro attività e sui lavoratori autonomi impiegati⁹.

La proposta dovrà essere ora discussa dal Parlamento e dal Consiglio, e una volta adottata, gli Stati Membri avranno due anni di tempo per recepirla all'interno dei loro ordinamenti.

Per quanto riguarda, invece, gli Orientamenti, il loro scopo è quello di fornire dei principi generali in base ai quali valutare la compatibilità con l'articolo 101 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (“TFUE”) degli accordi conclusi a seguito di trattative collettive tra i lavoratori autonomi individuali e le imprese.

Nello specifico, gli Orientamenti mirano a disciplinare gli accordi collettivi sulle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi, rimuovendo le restrizioni del diritto della concorrenza diversamente applicabili a motivo della tradizionale equiparazione dei lavoratori autonomi

⁶ La definizione di “piattaforma di lavoro digitale” è data dall'articolo 2 della proposta di Direttiva. Con tale termine si deve intendere qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che soddisfa taluni requisiti, tra i quali: 1) il fatto di fornire un servizio, almeno in parte, a distanza attraverso mezzi elettronici, come un sito web o un'applicazione mobile; 2) il fatto di fornire un servizio su richiesta del destinatario; 3) il fatto che si tratti di una persona fisica o giuridica che comporta, come componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da persone, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo.

⁷ Si veda l'articolo 4 della Direttiva.

⁸ Si vedano gli articoli 6, 7 e 8 della Direttiva.

⁹ Si vedano gli articoli 11 e 12 della Direttiva.

e dei professionisti alla stregua di imprese nella prospettiva antitrust. Più particolarmente, si specifica che alcune categorie di accordi collettivi esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 del TFU, ivi inclusi quelli che riguardano i lavoratori autonomi che si trovino in una situazione occupazionale paragonabile a quella dei lavoratori subordinati. In questa ultima categoria, vi rientrano: i) i lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica; ii) i lavoratori autonomi individuali che lavorano "fianco a fianco" con dei lavoratori subordinati; e iii) i lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali.

La prima categoria ricomprende coloro che forniscono i propri servizi esclusivamente o prevalentemente ad un solo committente¹⁰. Essi sono considerati tali se guadagnano almeno il 50% del loro reddito annuale con erogazione di una sola controparte.

La seconda categoria, invece, ricomprende lavoratori autonomi individuali che svolgono mansioni identiche o simili, "fianco a fianco" con i lavoratori subordinati, per la stessa controparte. Anche gli accordi che li riguardano esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 del TFUE, dal momento che prestano la loro opera sotto la direzione della controparte, non partecipano ai rischi commerciali di quest'ultima, né dispongono di alcuna autonomia per

quanto riguarda lo svolgimento della loro attività¹¹.

Infine, la terza categoria fa riferimento a coloro i quali si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati nei confronti delle piattaforme digitali tramite le quali, o alle quali, offrono il proprio lavoro¹².

Gli Orientamenti si applicano alle contrattazioni collettive realizzate con una controparte, e che riguardano il lavoro dei lavoratori autonomi, tra cui le condizioni di lavoro, gli orari, le ferie, i permessi, la salute e la sicurezza. Al contrario, le contrattazioni che vanno oltre la regolamentazione di queste materie non saranno coperte dal progetto di Orientamenti¹³, che forniscono anche una serie di esempi che illustrano in concreto l'approccio della Commissione.

La Commissione aveva invitato le parti interessate a presentare i loro commenti fino al 24 febbraio 2022. Al momento, è in corso la valutazione dei contributi ed è previsto che una versione definitiva degli Orientamenti sarà pubblicata nel secondo trimestre del 2022, accompagnata da una valutazione d'impatto.

Una volta definitivi, gli Orientamenti, come sempre, vincoleranno la Commissione europea nella successiva interpretazione e applicazione delle regole di concorrenza.

¹⁰ Si veda il paragrafo 23 del progetto di Orientamenti.

¹¹ Ibidem, paragrafo 26.

¹² Ibidem, paragrafo 28.

¹³ Ibidem, paragrafo 18.



Roberto A. Jacchia

PARTNER



r.jacchia@dejalex.com



+39 02 72554.1



Via San Paolo 7
20121 - Milano



Andrea Palumbo

ASSOCIATE



a.palumbo@dejalex.com



+32 (0)26455670



Chaussée de La Hulpe 187
1170 - Bruxelles

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

Ulitsa Bolshaya Ordynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

