

Piattaforme digitali, arriva la subordinazione presunta

Gig economy

Sulla Gazzetta Ufficiale Ue la direttiva che fissa i diritti dei lavoratori del web

Introdotta la presunzione semplice di dipendenza contro le simulazioni

Giampiero Falasca

Dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, avvenuta ieri, la Direttiva comunitaria sui diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali (23 ottobre 2024, numero 2831) tra 20 giorni entrerà definitivamente definitivamente in vigore.

Gli Stati dell'Unione hanno due anni di tempo per adeguare il diritto interno alle nuove norme comunitarie. Fino a quando non saranno approvate le norme di recepimento, quindi, non ci saranno modifiche sostanziali nella disciplina del lavoro tramite piattaforma (perché le Direttive comunitarie, salvo casi specifici, non hanno efficacia diretta e immediata all'interno degli Stati membri, al contrario dei regolamenti comunitari).

Per capire di cosa si dovrà occupare il legislatore italiano nel momento del recepimento, proviamo a ripercorrere quali sono i temi essenziali che disciplina la direttiva, confrontandoli con le norme già esistenti.

Il primo e più importante dei temi trattati dal legislatore comunitario è la «presunzione di subordinazione». La direttiva, con lo scopo di promuovere

l'introduzione di meccanismi efficaci per combattere le simulazioni, nei casi in cui non ci sia coerenza tra la forma contrattuale e il concreto svolgimento del rapporto, impone a ciascuno Stato membro l'introduzione di una «presunzione semplice» di subordinazione dei lavoratori delle piattaforme.

Tale presunzione semplice dovrà essere applicabile, tramite le norme nazionali, in presenza di specifici indicatori dell'assoggettamento al potere direttivo e di controllo delle piattaforme medesime. Il legislatore nazionale potrà scegliere liberamente questi indicatori, con il solo vincolo di collegarli a «fatti che indicano un potere di controllo o direzione, conformemente al diritto nazionale, ai con-



Ogni Stato Ue avrà due anni per adeguare le normative nazionali. Previsti anche obblighi informativi e divieti

tratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (articolo 5).

Di fatto, il legislatore nazionale potrà limitarsi a tipizzare quegli indicatori di subordinazione che già oggi vengono applicati dalla giurisprudenza; questa presunzione non comporterà l'immediata conversione dei contratti, ma potrà essere utilizzata dai lavoratori e dagli organi ispettivi per azionare un contenzioso o un accertamento.

La norma di recepimento dovrà essere necessariamente coordinata con la norma, contenuta nel Dlgs 81/2015 (articolo 2), che impone l'applicazione delle regole sulla subordinazione alle

collaborazioni che ricadono in alcune situazioni di assoggettamento al potere organizzativo del committente. Questa norma non opera sul piano della qualificazione del rapporto ma regola gli effetti della sussistenza di una situazione di eterorganizzazione; pur essendo diverso il campo di azione rispetto alla direttiva appena pubblicata, il risultato cui tendono i due provvedimenti è lo stesso, e quindi un coordinamento tra i due corpi normativi sembra necessario.

Il legislatore nazionale dovrà occuparsi anche di recepire gli obblighi informativi introdotti dalla direttiva in favore dei lavoratori; obblighi che hanno lo scopo di consentire l'adeguata conoscenza dell'utilizzo di sistemi automatici di monitoraggio delle prestazioni e di gestione dei processi di selezione, avanzamento di carriera e incrementi retributivi.

Anche in questo caso, il recepimento della direttiva dovrà accompagnarsi a un coordinamento con le regole interne già esistenti, a partire da quelle contenute nel decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022), che già regola in alcuni passaggi gli obblighi di informazione in merito all'utilizzo dei sistemi digitali.

Un altro aspetto che dovrà essere disciplinato in sede di recepimento è quello dei divieti: la Direttiva, in coerenza con i principi già ampiamente presenti nella normativa comunitaria, vieta l'utilizzo di sistemi automatici digitali per il trattamento dei dati personali dei lavoratori (come i dati biometrici oppure il loro stato emotivo) e afferma la necessità di garantire una supervisione «umana» su eventuali decisioni prese da strumenti digitali automatizzati.