Tutelare il vero lavoro autonomo tramite piattaforma

Chi siamo

Assodelivery è l'organizzazione maggiormente rappresentativa delle piattaforme italiane di food delivery, un settore emergente che ha generato opportunità di lavoro per oltre 60 mila rider, generando nel 2021 oltre 1,4 miliardi di euro di entrate per il comparto della ristorazione, una filiera duramente colpita dalla pandemia, e che in questo modo ha potuto sostenere oltre 40 mila ristoranti e un indotto di circa 20 mila posti di lavoro.

Assodelivery è affiliata a Confcommercio ed è stata impegnata sin dalla sua costituzione nella difesa degli interessi dell'intera industria italiana del food delivery, anche attraverso la sottoscrizione di importanti accordi come il CCNL Rider e i protocolli per la legalità.

I punti seguenti sono coordinati con la posizione di *Delivery Platform Europe*[1], l'organizzazione che rappresenta le piattaforme europee.

Quadro generale

Assodelivery accoglie con favore l'iniziativa della Commissione Europea e sostiene l'obiettivo di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro delle persone che collaborano con le piattaforme.

Tuttavia siamo preoccupati per il meccanismo di "presunzione della subordinazione" incluso nella proposta di direttiva. Questo meccanismo, infatti, potrebbe avere conseguenze indesiderate e negative per i lavoratori autonomi delle piattaforme, in quanto potrebbe potenzialmente sfociare in una forma di subordinazione "forzata", in una riduzione delle opportunità di lavoro ed in una ridotta mobilità sociale. Questo non è ciò che vuole la grande

[1] https://deliveryplatforms.eu/members/

maggioranza[2] dei rider, e avrebbe ripercussioni negative sugli stessi rider, sia sui clienti, sui ristoranti, sulle società di food delivery e sull'economia dell'UE in generale.

I costi potenziali e le conseguenze dell'iniziativa sono stati ignorati o sottovalutati nella valutazione d'impatto. Il costo potenziale per ristoranti e altre attività fisiche è assente e non viene calcolata nemmeno la riduzione del numero di persone che beneficiano di opportunità di guadagno. Tuttavia, le prove mostrano che i costi sono significativi. Ad esempio, un recente studio condotto da *Copenhagen Economics for Delivery Platforms Europe*, ha rilevato che un cambiamento normativo a livello dell'UE che elimina la possibilità di lavoro flessibile potrebbe costringere 250.000 rider a sospendere le attività di consegna. Ciò è confermato da esempi di vita reale come a Ginevra, dove la riclassificazione ha portato a un calo del 76% delle opportunità di lavoro al momento dell'attuazione ed è rimasta inferiore del 67% un anno dopo. La stessa misura ha anche causato una riduzione stimata del 42% della domanda di consegne dai ristoranti locali, a causa di spese di consegna più elevate e tempi di attesa più lunghi, che rappresentano circa 16 milioni di euro di mancati ricavi.

Questo documento si concentra su alcuni suggerimenti per migliorare la presunzione di subordinazione e le proposte, al fine di fornire la certezza giuridica di cui hanno bisogno i lavoratori delle piattaforme e le piattaforme stesse, e che la direttiva afferma di voler ottenere. Sosteniamo pienamente l'obiettivo di limitare il falso lavoro autonomo e garantire l'inquadramento dei veri lavoratori autonomi. È importante che la direttiva non finisca per ridurre lo spazio per il vero lavoro autonomo.

Per garantire la certezza del diritto e realizzare l'obiettivo della Commissione di migliorare le condizioni di lavoro dei rider, il Consiglio e il Parlamento dovrebbero concentrarsi su:

1. Non permettere che i lavoratori autonomi delle piattaforme, la stragrande maggioranza dei quali desidera continuare a lavorare in proprio, vengano riclassificati automaticamente senza che abbiano aderito a una contestazione del loro status.
2. Garantire che le piattaforme abbiano un percorso chiaro e facile al fine di confutare la presunzione di lavoro subordinato garantendo ai veri lavoratori autonomi la loro

[2] [1] La flessibilità è la ragione principale per lavorare come rider per il 67% degli intervistati nello studio di Copenhagen Economics: https://www.ansa.it/europa/notizie/rubriche/altrenews/2021/11/16/studio-in-ue-250mila-riders-non-potrebbero-accedere-al-lavoro-su-piattaforma-se-ci-fosse-meno-flessibilita_3592fadb-8583-4b36-93db-8e5f043b74cb.html

indipendenza, così da promuovere l'accesso continuo al lavoro per coloro che cercano la flessibilità e la libertà del lavoro autonomo.

3. Evitare oneri amministrativi significativi per le piattaforme garantendo che le situazioni in cui verrebbe applicata la presunzione di subordinazione siano più significativamente limitate e garantire la sospensione della presunzione durante la sua impugnazione.
4. Limitare interpretazioni imprevedibili e contraddittorie dei criteri di attivazione del meccanismo di presunzione, specificando le situazioni di concreta applicazione degli stessi e limitando tali situazioni a casi in cui risulti più probabile che la fattispecie concreta sotto esame consista in falso lavoro autonomo.
5. Assicurare che le piattaforme non siano più disincentivate dal fornire assicurazioni, tutele e accesso alla formazione ai lavoratori autonomi delle piattaforme. Ciò può essere ottenuto trasformando le disposizioni del considerando 23 in un articolo.
6. Garantire che le piattaforme possano fornire una trasparenza adeguata sul funzionamento degli algoritmi senza che ciò crei rischi per i clienti, per i rider o la loro attività, fornendo garanzie sufficienti per la protezione dei segreti commerciali e contro gli usi fraudolenti del sistema a danno di clienti, rider e ristoranti .

Fare chiarezza sul funzionamento del meccanismo della presunzione

Nel testo attuale, una volta azionata la presunzione, essa non può essere soggetta a sospensione durante tutto il periodo della sua impugnazione. Ciò significa che un lavoratore autonomo verrebbe riclassificato durante il processo di impugnazione, innescando cambiamenti per quanto riguarda il regime fiscale, le prestazioni sociali e assicurative. Il rapporto di lavoro potrebbe comunque essere ribaltato poco dopo in un procedimento amministrativo e/o legale di natura impugnatoria. La mancanza di un effetto sospensivo non garantirebbe quindi la protezione del lavoratore, ma - al contrario - porterebbe ad una situazione nel breve periodo di limbo. Una situazione confusa, lunga ed anche costosa.

Durante la fase di impugnazione della presunzione, la piattaforma sarebbe tenuta a revisionare temporaneamente il proprio modello con enormi spese e difficoltà amministrative. Revisioni ed interventi del tutto ingiustificati e sproporzionati, soprattutto qualora il

procedimento impugnatorio dovesse concludersi con la conferma della correttezza di un inquadramento quale lavoratore autonomo. Le piattaforme sarebbero, quindi, chiamate a mettere da parte un capitale significativo per i costi potenziali di questa eventualità, limitando la capacità di investire nel proprio sviluppo e nella creazione di nuove opportunità di business e di lavoro.

Per gli Stati Membri dell'Unione Europea, un'impugnazione dell'intervenuta riqualificazione con esito positivo dovrebbe produrre un risarcimento da parte dell'autorità nazionali delle spese nelle quali è incorsa la piattaforma per la durata dell'effetto della presunzione, compresi i pagamenti della previdenza sociale, generando un labirinto amministrativo, logistico e finanziario.

Al fine di evitare ingenti costi inutili ed evitare di limitare la capacità delle piattaforme di investire nei mercati dell'Unione, la presunzione dovrebbe essere sospesa durante il processo di impugnazione. In aggiunta, la grande complessità e confusione di questa proposta potrebbe essere limitata garantendo ai lavoratori delle piattaforme di non essere automaticamente ricompresi nella contestazione del proprio status, dando loro la possibilità di impedire la prosecuzione del processo riqualificatorio.

Fare chiarezza sui cinque criteri

I cinque criteri che fanno scattare l'applicazione della presunzione sono molto ampi e rischiano di essere interpretati in modo difforme dalle diverse autorità e dai singoli Stati membri. Assodelivery è seriamente preoccupata che la presunzione possa scattare, sulla base della proposta di direttiva, in modo ingiustificato oltre le intenzioni della Commissione stessa. Appare più opportuno che il legislatore comunitario limiti l'applicazione della presunzione a situazioni in cui sia più probabile un falso lavoro autonomo richiedendo che più della metà dei criteri, tre su cinque in questo caso, debbano essere soddisfatti per far scattare la presunzione, e fornendo maggiore chiarezza sulle situazioni in cui ogni criterio debba applicarsi. Ciò significa che ogni criterio dovrebbe essere limitato a un fattore ciascuno (come sostenuto dalla giurisprudenza), piuttosto che strutturare ciascun singolo criterio in maniera così ampia da cercare di ricomprendervi ogni fattispecie possibile.

Determinazione effettiva del livello di retribuzione o fissazione dei limiti massimi

Occorre considerare le modalità operative delle piattaforme: i rider che collaborano con le piattaforme di AssoDelivery hanno la possibilità di accettare e rifiutare le offerte, lavorare con i concorrenti e completare (o meno) tutti gli ordini che desiderano. Questi elementi vanno tenuti in considerazione per dimostrare se i rider determinano o fissano effettivamente i limiti massimi di retribuzione, dal momento che nessuna piattaforma può quindi stabilire un limite alla remunerazione complessiva di un singolo corriere (articolo 4.2 (a)).

Gli esempi di vita reale in cui le piattaforme sono state impegnate con i lavoratori delle piattaforme a testare sistemi che avrebbero consentito un maggiore grado di controllo nella determinazione dei prezzi ha purtroppo portato a guadagni inferiori e non sono stati considerati vantaggiosi dai lavoratori delle piattaforme. In Portogallo e Spagna, il lancio di una funzione per consentire ai rider di fissare i prezzi non è stata ben accolta e ha portato a proteste dei lavoratori delle piattaforme.

Obbligo di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro

Sarebbe utile chiarire che non dovrebbero rientrare in questa fattispecie (art. art. 4.2 lett. b): la richiesta di rispettare determinate norme europee (es. GDPR), di alcune norme nazionali (es. norme sulla sicurezza alimentare, l'obbligo di indossare la mascherina o un casco protettivo), o di norme sulla sicurezza e sulla salute (es. il trasporto di alimenti in un contenitore isolato) durante lo svolgimento del servizio. Su questo aspetto si è parzialmente espresso il considerando n. 25, ma ciò dovrebbe essere chiarito direttamente ed esplicitamente non solo nei considerando, ma anche nella parte normativa della direttiva.

Supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati

In qualsiasi rapporto commerciale, la parte che ha contrattato il servizio si aspetta di poter confermare che il servizio sia stato fornito secondo lo standard concordato e ciò non dovrebbe costituire un indicatore del rapporto di lavoro. Il monitoraggio strettamente necessario per il funzionamento essenziale del servizio non dovrebbe costituire supervisione (articolo 4.2 lett. c). Inoltre, la verifica, in una certa misura, della qualità dei risultati del lavoro è un elemento cruciale di tutti i tipi di lavoro, e per nulla esclusivo delle piattaforme.

Effettiva limitazione della libertà di organizzare il proprio lavoro o di ricorrere a subappaltatori o sostituti

Andrebbero esclusi dall'art. 4.2 lett. d) i casi in cui le leggi nazionali, i contratti collettivi o gli accordi con le autorità vietano la sostituzione del lavoratore (per esempio in funzione antifrode o per combattere fenomeni criminali come l'intermediazione illecita e il caporalato).

Necessità di maggiore chiarezza sulla fornitura di protezioni da parte delle piattaforme

Le piattaforme attualmente corrono alcuni rischi fornendo determinate tutele ai lavoratori autonomi dal momento che alcune autorità potrebbero interpretarli come protezioni simili a quelle dei lavoratori dipendenti.

Il considerando n. 23 della proposta di direttiva specifica che la fornitura di tali benefici non dovrebbe essere un indicatore determinante per stabilire la natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro. Questa disposizione è fondamentale per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi delle piattaforme: Assodelivery richiede che il considerando n. 23 venga reso un vero e proprio articolo a sé stante della direttiva, in modo da garantirgli piena valenza legale.

Roma, 30 Marzo 2022