



Numero 2 / 2022

Marco Biasi

**Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di
subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di
Direttiva europea a confronto**

Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto

Marco Biasi

Professore Associato di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano

1. Premessa

Alcune recenti indagini comparate hanno messo in evidenza come l'orientamento giudiziale in punto di qualificazione dei lavoratori tramite piattaforma si stia prevalentemente indirizzando verso la natura subordinata delle prestazioni *de quibus*¹.

Ciononostante, non pare revocabile in dubbio che la questione classificatoria rimanga tutt'ora un "dilemma"² in ogni giurisdizione, compresa quella italiana, ove si continua ad assistere pressoché inevitabilmente a pronunciamenti di diverso segno, in conseguenza dell'eterogeneo quadro fattuale/probatorio proprio della singola vertenza³, come pure delle non coincidenti visioni circa i confini della subordinazione (e/o dell'etero-organizzazione)⁴.

¹ M.T. Carinci, F. Dorssemont, *Platform Work in Europe. A Comparative Perspective*, in M.T. Carinci, F. Dorssemont (a cura di), *Platform Work in Europe. Towards Harmonization?*, Cambridge, 2021, 230, con particolare riguardo all'esperienza giurisprudenziale europea; in generale, C. Hiebl, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603, 13 dicembre 2021.

² D. Keeton, *An Uber Dilemma: The Conflict Between the Seattle Rideshare Ordinance, the NLRB, and For-Hire Driver Worker Classification*, in *Gonzaga Law Review*, 2017, 42, 207 ss.; Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.d.l.E. "Massimo D'Antona".IT*, 336/2017.

³ V., per i riferimenti, M. Biasi, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 2, 1 ss.

⁴ V. tra le ultime, Trib. Bologna 8 aprile 2022, che ha ricondotto le prestazioni dei ricorrenti alla collaborazione organizzata ex art. 2 d.lgs. 81/2015 e Trib. Milano 20 aprile 2022, che ha accertato la natura subordinata della prestazione svolta dai *riders* di causa; cfr., in precedenza, Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 1220, con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*; Trib. Milano 10 settembre 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 1, 151, con nota di E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*; App. Torino 4 febbraio 2019, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, II, 350, con note di M.T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, e di R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*; Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, 145, con nota di A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni organizzate*; Trib. Palermo 24 novembre 2020, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, II, 802, con note di P. Albi, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, e V. Nuzzo, *Sulla subordinazione dei rider: un'innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*; Trib. Torino 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, 2, 213, con nota di A. Garilli, C. De Marco, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

Anche per questo, il fulcro della tematica in esame si è nel tempo spostato, tanto in letteratura quanto a livello di *policy making*, dalla qualificazione alle tutele⁵.

In un precedente contributo⁶, chi scrive aveva cercato di isolare tre distinte, per quanto non mutualmente esclusive, tecniche protettive “*beyond employment*”⁷: i) la presunzione, l’assimilazione o l’estensione delle tutele del lavoro dipendente oltre il relativo campo di applicazione; ii) la regolazione specifica per il lavoro autonomo, per speciali sotto-gruppi all’interno dello stesso⁸, o la creazione di categorie intermedie tra subordinazione ed autonomia; iii) la promozione della contrattazione collettiva per il lavoro autonomo⁹.

Le sintetiche riflessioni che seguiranno avranno ad oggetto le soluzioni accolte in materia dalla proposta di Direttiva europea relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme¹⁰ e dall’ABC-Test californiano, parimenti basate su una presunzione relativa di subordinazione¹¹ e come tale rientranti nella tecnica *sub i*) di cui sopra¹².

A dispetto di tale similitudine, si avrà però modo di sottolineare come i due modelli presentino significative divergenze in punto di genesi (par. 2), di campo di applicazione (par. 3), di operatività (par. 4), riflettendo due approcci marcatamente eterogenei, se non addirittura antitetici, alla regolazione del lavoro, tramite piattaforma (par. 5) e non solo (par. 6).

2) La genesi

⁵ T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavoratori della Gig economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, 367 ss. e, da ultimo, A. Zoppoli, *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, Relazione, Giornate di Studio AIDLASS dedicate al tema de “Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro”, Torino, 16-17 giugno 2022, dattiloscritto.

⁶ M. Biasi, *Il Decent Work tra politica e sistema*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, 10.

⁷ Il richiamo è ovviamente a A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021, nonché, in precedenza, A. Supiot, *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, 2001.

⁸ Cfr. l. n. 128/2019, che ha inserito il capo V-bis, dedicato alla “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”, all’interno del d.lgs. n. 81/2015; v. anche la loi francese n° 2016-1088: v., per i riferimenti, M. Biasi, *Lavoro digitale* (voce), in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, Aggiornamento, IX, 2022, 275 ss.

⁹ Cfr., sempre a livello europeo, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/IP_20_1237.

¹⁰ Il testo della proposta è reperibile al link: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/22_GENNAIO_2022_COMMISSIONE_PROPOSTA_per_GIG_ECONOMY_COM_2021_762_final_it.pdf.

¹¹ Per un confronto tra la proposta europea e la soluzione spagnola (Real Decreto Ley n. 9/2021, conv. in Ley n. 12/2021), a sua volta basata su un meccanismo presuntivo, v. A. Olivieri, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall’esempio spagnolo alla proposta di direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *Questa Rivista*.

¹² Resta vero che non vi è una perfetta coincidenza tra la tecnica dell’assimilazione e quella della presunzione (assoluta o relativa), dal momento che alla prima si può pervenire anche attraverso il ricorso ad un approccio rimediale: v. M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, 7, 1806 ss., specie con riguardo al “caso Foodora”), mentre la presunzione funge principalmente da ausilio nell’operazione qualificatoria (M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7, 2, C6).

Il c.d. ABC-Test è stato introdotto in California attraverso il formante giurisprudenziale ed in particolare mediante la fondamentale pronuncia *Dynamex* del 2018, concernente la classificazione delle prestazioni di lavoro rese da autisti impegnati nella consegna di beni di varia natura e senza alcuna intermediazione da parte di una piattaforma¹³.

Superando il precedente orientamento, fondato su una visione oltremodo restrittiva del tradizionale *control test*¹⁴, la Suprema Corte della California ha nell'occasione affermato che ogni prestazione di lavoro personale si presume resa in regime di lavoro subordinato, a meno che il committente non riesca a dimostrare che:

- A) il lavoratore non è assoggettato ad alcun controllo nell'esecuzione della prestazione;
- B) l'attività lavorativa esula dall'ambito operativo del committente (*usual course of the hiring entity's business*);
- C) il lavoratore è impegnato altrove in un'occupazione o in un'attività indipendente che contempla lo svolgimento di un'analogia attività.

La presunzione relativa di matrice giurisprudenziale è stata successivamente recepita dal legislatore californiano con l'Assembly Bill 5 (o AB5), approvato il 18 settembre 2019 ed entrato in vigore il 1° gennaio 2020, che ha tuttavia escluso alcune prestazioni dal proprio campo di applicazione (ad esempio, i giornalisti *freelance*, i distributori di giornali, gli artisti e gli addetti ai servizi di *manicure*). Nel novero di tali eccezioni non figuravano in origine i lavoratori tramite piattaforma, il che ha indotto le società operanti in tale ambito a promuovere un *referendum* popolare sull'AB5, volto a sostanzialmente escludere l'applicazione dell'ABC-Test in cambio del riconoscimento di alcuni diritti di base a favore dei lavoratori "on-demand", tra cui: i) un compenso minimo (commisurato al tempo di esecuzione dell'incarico: c.d. *engagement time*), ii) un limite massimo di orario; iii) la formazione del lavoratore in materia di salute e sicurezza; iv) la tutela antidiscriminatoria; v) un'assicurazione sanitaria di base e un'assicurazione per il mezzo¹⁵. L'iniziativa referendaria, nota come Proposition 22 (o Prop-22) ha visto prevalere, all'esito della votazione tenutasi il 3 novembre 2020 (parallelamente all'elezione presidenziale), la proposta delle

¹³ Corte Suprema della California 30 aprile 2018, *Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest*, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018); sulla pronuncia, W.B. Gould IV, *Dynamex is Dynamite, but Epic Systems Is Its Foil – Chamber of Commerce: The Sleeper in the Trilogy*, in *Missouri Law Review*, 2018, 83, 4, 989 ff.

¹⁴ V., in precedenza, S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 Cal.3d 341 (Cal. 1989), concernente la qualificazione dei lavoratori di una piantagione di cetrioli.

¹⁵ V.B. Dubal, *Economic Security & the Regulation of Gig Work in California: From AB5 to Proposition 22*, in *European Labour Law Journal*, 2021, online, 1 ss.

piattaforme, che ha ottenuto il 58,63% dei voti complessivi¹⁶. In un successivo pronunciamento del 20 agosto 2021, un Giudice californiano ha tuttavia ritenuto che l'esito referendario si ponesse in violazione della competenza del legislatore dello Stato in punto di fissazione dei trattamenti economici a favore di lavoratori (*workers' compensation*) e che perciò dovesse essere ritenuto costituzionalmente illegittimo¹⁷. Tale decisione, prontamente appellata, è al momento sospesa, continuando a non applicarsi, nelle more del giudizio di secondo grado, l'ABC-Test ai lavoratori delle piattaforme operanti in California¹⁸.

Del tutto diverso si presenta l'*iter* della proposta di direttiva europea relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme, la quale è, come ampiamente noto, il frutto di un'iniziativa della Commissione che ha visto *ab imis* un ampio coinvolgimento delle parti sociali¹⁹. Queste ultime si sono peraltro collocate comprensibilmente su posizioni diverse: le associazioni datoriali si sono dichiarate contrarie ad un intervento in materia, manifestando la propria preferenza per la regolazione di livello nazionale (come tale, diversificata su base territoriale). Viceversa, i sindacati europei si sono mostrati sin da subito favorevoli all'adozione delle soluzioni accolte nella proposta di direttiva, a partire dalla presunzione di subordinazione delle prestazioni rese dai lavoratori tramite piattaforma, rifiutando, invece, l'alternativa, sgradita anche alle organizzazioni datoriali, dell'introduzione di un *tertium genus* o di una categoria intermedia tra subordinazione e autonomia appannaggio dei lavoratori *de quibus*. In ogni caso, va pur sempre tenuto presente, nell'ottica del confronto con l'ABC-test, che il progetto europeo è, naturalmente, ancora in divenire e che la proposta potrebbe verosimilmente andare incontro a significative modifiche all'esito della discussione in seno al Parlamento europeo, anche relativamente alla parte oggetto del presente commento (v. *infra*)²⁰.

3) Il campo di applicazione

¹⁶ M.A. Cherry, *Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2021, Dispatch No. 31, 1 ss.

¹⁷ Alameda County Superior Court 20 agosto 2021, Hector Castellanos, et al. v. State of California, et al., Case Number S266551 (testo reperibile al link: <https://42z27se827b1zpv06gok6z13-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2021/08/Castellanos-order-082021.pdf>).

¹⁸ W.B. Gould IV, *For Labor to Build Upon. Wars, Depression and Pandemic*, Cambridge, 2022, 113 ss.

¹⁹ Ampiamente, F. Pisani, *La proposta di direttiva UE per i lavoratori delle piattaforme digitali e i Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2022, 1-2, 66 ss.

²⁰ Cfr. A. Alaimo, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 2, 641 ss.

Nel momento in cui si scrive, l'ABC-Test *non* si applica ai lavoratori *on-demand* operanti in California, i quali, con l'accoglimento della Prop-22, si sono aggiunti alle altre categorie di prestatori di lavoro esclusi dalla presunzione relativa operante *ex lege*. Si badi che per costoro residua pur sempre la possibilità dei lavoratori in parola di rivendicare la natura subordinata del loro rapporto con la società committente, dimostrando che quest'ultima fissa l'orario di lavoro, impone l'accettazione degli incarichi o limita la possibilità di svolgere attività a favore di terzi. Tali elementi fungono, perciò, da criteri utili ai fini di un'operazione classificatoria "classica" e non da indici utili a far scattare una presunzione relativa di subordinazione, come nel caso degli eterogenei "fatti indice" contemplati all'art. 4, par. 2, della proposta di direttiva europea qui in commento (v. *infra*).

Specularmente all'ABC-Test (a seguito della Prop-22), l'iniziativa europea si rivolge proprio a coloro che svolgono "un lavoro mediante piattaforma" ("*persons performing platform work*"²¹): come correttamente evidenziato in dottrina, il campo di applicazione della proposta in esame comprende sia i lavoratori c.d. *on-demand*, le cui prestazioni vengono intermedie tramite piattaforma, pur svolgendosi concretamente in uno spazio fisico (si consideri, su tutti, il caso dei *riders* o degli autisti di Uber), sia i *crowd-workers*, ossia coloro che eseguono attività lavorative (quali l'inserimento di dati o la predisposizione di diagrammi) in un contesto virtuale (per quanto vedano coinvolti, ovviamente, lavoratori e lavoratrici in carne ed ossa)²². Soprattutto, la proposta di direttiva europea apre ad un'estensione delle tutele a favore dei lavoratori tramite piattaforma tanto subordinati ("*platform workers*" in senso stretto²³), quanto autonomi, mentre la scelta di attribuire diritti "*ad hoc*" a favore dei lavoratori *on-demand* californiani si è posta quale *alternativa*, avanzata dalle piattaforme stesse, all'applicazione della presunzione di subordinazione delle relative prestazioni.

4) L'operatività della presunzione

Sulla scorta dell'ABC-Test, il lavoratore sarebbe onerato della sola dimostrazione di svolgere un lavoro personale a favore del committente, in capo al quale spetterebbe per l'effetto la prova dell'assenza di ciascuno dei tre elementi (A, B e C, appunto) che caratterizzano il meccanismo

²¹ V. art. 2 ("Definizioni"), n. 3, della proposta di direttiva.

²² S. Giubboni, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 16 gennaio 2022, n. 164, 1; F. Capponi, *Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 2, 656.

²³ V. Art. 2, n. 4, della proposta di direttiva.

presuntivo *de quo*. Particolarmente complessa si era sin da subito rivelata, nel caso delle piattaforme, la dimostrazione del requisito *sub b*), ossia dell'estraneità dell'attività lavorativa al *core business* dell'impresa (si pensi, nel caso di Uber, al servizio di trasporto dei passeggeri, che, allo stato, non può essere reso che attraverso gli autisti: v. *infra*). Per come il meccanismo era stato costruito in Dynamex e, in seguito, recepito nell'AB5, esso assumeva concretamente, nel caso delle piattaforme, i tratti di una presunzione sostanzialmente assoluta, come d'altro canto riconosciuto nella prima pronuncia emessa in tema a seguito dell'entrata in vigore dell'AB5²⁴: ciò, del resto, spiega la "corsa" al referendum da parte dei "colossi" della *gig economy* e la relativa disponibilità ad investire somme di danaro invero ingenti per promuovere la campagna mediatica a favore della Prop-22²⁵.

Più complessa risulta, sul piano tecnico, la presunzione di subordinazione contemplata all'art. 4 della proposta di Direttiva, che richiede la dimostrazione, da parte del lavoratore²⁶, della sussistenza di almeno due tra i seguenti cinque "fatti-indice"²⁷: (a) la determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) l'obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) la supervisione dell'esecuzione del lavoro o la verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) l'effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) l'effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

Come messo in luce in dottrina, le circostanze elencate presentano un elevato grado di eterogeneità²⁸, nel momento in cui ad alcuni fatti-indice "classici" – v., in particolare, *sub c*) e, soprattutto, *sub d*) – che rimandano all'esercizio del potere di controllo da parte della piattaforma

²⁴ Corte Superiore della California 10 agosto 2020, *People v. Uber Technologies, Inc. et al.*, CGC-20-584402, conf. Corte d'Appello della California 22 ottobre 2020, *People v. Uber Technologies, Inc. et al.* (A160701, A160706).

²⁵ A quanto risulta, Uber ha investito circa 60 milioni di dollari e il suo competitor Lyft quasi 50 milioni di dollari: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)).

²⁶ L. Valente, *Tra subordinazione e autonomia: la direttiva sui rider*, *lavoce.info*, 15 dicembre 2021.

²⁷ M. Peruzzi, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Questa Rivista*.

²⁸ Cfr. A. Alaimo, *Lavoro e piattaforme*, cit., 648; A. Donini, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 8, 1, R37.

(così, del resto, si legge al par. 2 dell'art. 4)²⁹, si affiancano elementi che, pur presenti in alcuni modelli di lavoro tramite piattaforma³⁰, appaiono pienamente compatibili con un rapporto di lavoro autonomo³¹. Risulta viceversa arduo giungere alle medesime conclusioni laddove la piattaforma supervisioni costantemente il lavoratore *in executivis* (anche attraverso mezzi elettronici), o limiti la libertà di quest'ultimo di organizzare la propria prestazione il rapporto: in presenza di una lettura ampia (o, se vogliamo, non particolarmente restrittiva) della subordinazione³², il ricorrere di tali circostanze potrebbe, infatti, comportare la sussunzione diretta entro il lavoro subordinato (e/o, relativamente all'Italia, etero-organizzato³³) e non rendere operativo un meccanismo presuntivo che ammette – in linea teorica, anche al ricorrere di tutti e cinque gli indici³⁴ – una prova contraria³⁵. Così come strutturati, questi ultimi potrebbero invero sortire l'effetto di complicare, più che di agevolare, il procedimento qualificatorio³⁶, sia pure, vista la natura settoriale della previsione, nel solo ambito del lavoro tramite piattaforma³⁷. Di conseguenza, la proposta non pare allo stato in grado di eliminare alla radice il contenzioso³⁸, che al più sposterebbe il proprio fulcro su profili diversi – o, meglio, ulteriori – rispetto alle

²⁹ Insistono sul riferimento al controllo da parte della piattaforma T. Orrù, *Brevi osservazioni sulla proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *giustiziainsieme.it*, 8 febbraio 2022, C. Ponterio, *La direzione della Direttiva*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, 4; P. Di Nunzio, *Piattaforme digitali: la proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio*, *ibidem*, 4.

³⁰ Sin troppo evidente appare il collegamento tra il criterio *sub b)* e le regole imposte agli autisti di Uber. Cfr. Corte Giust. Ue 20 dicembre 2017, C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi, punto 39, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, 410, con nota di D. Diverio, *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri*: “la Uber esercita un’influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. In relazione a tale ultimo punto, emerge segnatamente che la Uber fissa, mediante l’omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che tale società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente non professionista del veicolo e che essa esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest’ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione”; cfr. anche Corte Giust. Ue, ord., 22 aprile 2020, C-692-19, Yodel, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 6, 1453, con nota di E. Gramano, *Ancora sulla nozione di “lavoratore” nel diritto dell’Unione Europea: il caso Yodel*.

³¹ V., in particolare, i criteri *sub a)* ed e), ma anche c) (relativamente alla verifica, da parte del committente, del lavoro eseguito dal collaboratore).

³² V., ad esempio, da Trib. Palermo 24 novembre 2020, cit., in antitesi a Trib. Torino 7 maggio 2018, cit.

³³ S. Giubboni, *op. cit.*, 2.

³⁴ M. Barbieri, *op. cit.*, C-14.

³⁵ Questa, peraltro, parrebbe implicare la dimostrazione dell’assenza in concreto delle caratteristiche proprie del tipo (lavoro subordinato) e non dei fatti-indice di cui all’art. 4, comma 2, della proposta di direttiva, viceversa utili a far scattare il meccanismo presuntivo: cfr. P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Law & Law Issues*, 2022, 8, 1, R51; P. Tosi, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, 3, il quale sottolinea come, sulla scorta del 25° Considerando, tra gli elementi idonei a contrastare la presunzione non possa essere annoverata la libertà di scegliere l’orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi”, per quanto tale libertà sia ritenuta “una caratteristica del vero lavoro autonomo”.

³⁶ F. Pisani, *op. cit.*, 92.

³⁷ Cfr. M. Magnani, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Boll. Adapt*, 9 maggio 2022, n. 18.

³⁸ Cfr. M. De Minicis, M. Marocco, *Consistenza, caratteristiche e bisogni dei lavoratori delle piattaforme. Quali strategie regolative alla luce della proposta di Direttiva?*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, 10, secondo cui l’incremento atteso nel breve-medio periodo della litigiosità dovrebbe indurre le piattaforme a modificare lo status occupazionale dei propri lavoratori al fine di evitare il contenzioso e acquisire una buona reputazione nell’opinione pubblica; una volta che il mercato si sarà equilibrato, la stessa litigiosità si ridurrà”.

circostanze sulle quali verte di regola il processo di qualificazione³⁹. Proprio per questo, sarebbe opportuno che il legislatore europeo ripensasse il novero dei fatti-indice e/o ne valutasse l'inserimento tra i – più “innocui” – Considerando⁴⁰, a meno di non volersi spingere oltre, incamerando uno schema presuntivo simile a quello dell'ABC-Test, che onera il lavoratore della sola dimostrazione dell'esistenza di una prestazione di lavoro personale a favore della piattaforma⁴¹. Una tale soluzione sarebbe verosimilmente in grado di indirizzare la qualificazione del rapporto (già) *inter partes*, ma, come l'esperienza californiana insegna, andrebbe inevitabilmente incontro ad una netta opposizione delle piattaforme, finendo per risultare politicamente controversa e, perciò, di più ardua approvazione.

5. L'approccio regolativo

Non pare revocabile in dubbio che l'obiettivo principale, se non esclusivo, dell'ABC-Test sia di “smascherare” i casi di erronea qualificazione contrattuale, i quali avrebbero l'effetto di sottrarre le garanzie fondamentali approntate dalla legge (o, ove esistente, dalla contrattazione collettiva) appannaggio, nel sistema statunitense, dei – soli – lavoratori subordinati (v. *infra*). Come chiarito dalle Corti Californiane proprio in un giudizio concernente la qualificazione degli autisti di Uber, infatti, la “riconduzione del rapporto al lavoro autonomo priva i lavoratori della generalità [*panophy*] dei diritti fondamentali garantiti ai dipendenti dalla legge dello Stato della California, tra cui il compenso minimo, l'assicurazione contro la disoccupazione, la tutela anti-infortunistica e assicurativa e i congedi familiari”⁴². La stessa alternativa di una regolazione settoriale a favore dei lavoratori autonomi delle piattaforme, come chiarito nella già menzionata decisione Castellanos, non sarebbe funzionale a “promuovere il diritto al lavoro dei prestatori di lavoro autonomo o di

³⁹ V. Camera dei Deputati, XVIII Legislatura, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), *Bollettino delle Giunte e delle Commissioni Parlamentari* (<http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/bollettini/html/2022/05/25/11/allegato.htm#>): “gli indici di subordinazione individuati dalla proposta di direttiva sono, in misura prevalente, espressione di diverse e non sempre esclusive forme di controllo esercitato dalla piattaforma digitale sull'attività del lavoratore; l'evoluzione dei modelli aziendali e dei metodi di lavoro implicata dalle dinamiche del mercato digitale rischia di essere persa di vista, laddove si ancori la protezione del lavoro esclusivamente all'esercizio del controllo; si tratta, peraltro, di indici non pienamente utili a operare un chiaro e netto discrimine tra fattispecie giuridiche e quindi con scarsa idoneità classificatoria, con intuibili conseguenze nella prospettiva del contenzioso giurisdizionale”.

⁴⁰ Cfr. il 25° Considerando della Proposta di Risoluzione Legislativa del Parlamento Europeo del 3 maggio 2022 (c.d. “Rapporto Gualmini”), su cui ampiamente A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 8, 1, R6 ss., spec. R15.

⁴¹ Cfr. A. Rosin, *Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, in *Ind. Law Journ.*, 2022, in corso di pubblicazione: “a legal presumption should ease the process [of classification], and therefore the criterion of control incorporated in the Proposal should be easier to prove than the criteria regularly used by Courts to determine subordination”.

⁴² Corte Superiore della California 10 agosto 2020, *People v. Uber Technologies, Inc. et al.*, cit.

garantire la relativa flessibilità nella scelta delle modalità di lavoro”, ma “servirebbe unicamente a proteggere gli interessi economici del network di piattaforme, che potrebbe avvalersi di una forza lavoro divisa, debole e non sindacalizzata”⁴³.

Diversamente, dalla proposta di Direttiva europea relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme non traspare alcun pregiudizio nei confronti del lavoro autonomo, che, anzi, viene espressamente considerato una possibile – i.e. genuina – forma di impiego dei lavoratori tramite piattaforma⁴⁴. Ciò, naturalmente, a patto che il dato cartolare non celi una forma di lavoro subordinato mascherato, che l’articolato mira a prevenire, al ricorrere dei già citati “fatti-indice”, attraverso il ricorso alla presunzione di subordinazione, che avrebbe l’effetto di ristabilire la primazia del dato reale⁴⁵. L’obiettivo fondamentale della Direttiva non è tanto di portare alla luce le forme di lavoro subordinato, quanto, come si evince dalla denominazione dell’iniziativa, di migliorare le condizioni di lavoro e i diritti sociali dei lavoratori su piattaforma in generale, come dimostra l’estensione di una parte significativa – ma non della generalità⁴⁶ – delle tutele ivi contemplate ai lavoratori autonomi⁴⁷.

6. Note di sintesi

In definitiva, pare potersi affermare che, pur ricorrendo ad una tecnica affine (la presunzione semplice di subordinazione), le soluzioni approntate dalla proposta di Direttiva europea sul lavoro tramite piattaforma e dall’ABC-Test californiano appaiono profondamente eterogenee.

Il primo, che mira a ricondurre – senza eccessivo “sforzo” sul piano probatorio da parte del lavoratore – le prestazioni di lavoro entro la subordinazione, sconta una fondamentale variabile del contesto statunitense, consistente nella tradizionale riserva delle tutele lavoristiche e *welfaristiche* (si pensi all’assicurazione sanitaria) al solo lavoro dipendente, al di fuori del cui ambito

⁴³ Alameda County Superior Court 20 agosto 2021, Hector Castellanos, et al. v. State of California, et al., cit.

⁴⁴ V. Considerando n. 19; cfr. V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT, 2022, 158, 20; G. Boot, *Platform Work in Europe: The Need for a Multilevel Solution to Protect the so-called Self-Employed*, *Eur. Lab. Law Journ.*, 2021, online, 1 ss.

⁴⁵ V. art. 3, par. 2, della proposta, su cui, ampiamente, A. Aloisi, V. De Stefano, *European Commission takes the lead in regulating platform work*, in Social Europe, 9 dicembre 2021 (<https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work>).

⁴⁶ V. il diritto di matrice collettiva riservato dall’art. 9 ai soli lavoratori su piattaforma operanti in regime di subordinazione.

⁴⁷ V. gli artt. 6 e 7 della proposta di direttiva, in tema di trasparenza e controllo sulle decisioni automatizzate: C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Questa Rivista*; M. Del Frate, *Lavoro tramite piattaforma digitale e politiche europee*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 2, 662 ss.

vige unicamente la brutale legge del “libero” mercato⁴⁸. Ciò spiega perché la proposta delle piattaforme di sostanzialmente scambiare, attraverso la Prop-22, la mancata applicazione dell’ABC-Test con alcune tutele di base a favore dei lavoratori delle piattaforme sia parsa tutt’altro che appagante al *labor movement* statunitense, che continua a ritenere tali guarentigie insufficienti ad offrire un’adeguata protezione ai lavoratori poveri o relativamente qualificati (*low-skilled*)⁴⁹.

La proposta europea, che si inserisce in un tessuto sociale maggiormente inclusivo, muove nella duplice direzione di scongiurare, attraverso un meccanismo presuntivo – allo stato – meno agevole per il lavoratore rispetto al modello americano, le ipotesi di erronea qualificazione, senza con ciò negare la rilevanza, nell’attuale mercato del lavoro, del lavoro autonomo (genuino), del quale il legislatore europeo mira piuttosto ad innalzare il livello di protezione⁵⁰. Per quanto condivisibilmente animata dallo spirito universalistico proprio del Pilastro europeo dei Diritti Sociali⁵¹, l’iniziativa europea continua a mostrare i segni di un eccessivo “amore per la specie” (a dispetto del genere)⁵², indirizzandosi ai soli lavoratori delle piattaforme (sia pure in un’accezione allargata) e non ai lavoratori (e alle lavoratrici) *tout court*, come invece caldeggiato nelle iniziative sovranazionali sul *decent work*. Anche per questo, nel caso la gestazione dell’iniziativa dovesse rivelarsi oltremodo prolungata, l’intervento rischierebbe di cedere il passo ad un avanzamento tecnologico incessante che in tempi tutt’altro che remoti potrebbe portare al superamento delle forme di lavoro “di riferimento” della proposta in esame: d’altro canto, in alcune aree della Silicon Valley la consegna di cibo a domicilio già avviene attraverso i droni, invece che mediante i fattorini, né è escluso che la rapida evoluzione delle *driveless cars* consenta di approntare un servizio di trasporto di passeggeri senza autisti. Volendo rifuggire da ogni tentazione neo-luddista ed immaginando una trasformazione – e non la fine – del lavoro, l’auspicio è che, nell’approntare un sistema di tutele di carattere trasversale, il legislatore si orienti verso una regolazione unitaria e non settoriale, come tale in grado di adattarsi ai sempre più rapidi mutamenti tecnico/produttivi del prossimo futuro.

⁴⁸ V., per alcuni riferimenti, M. Biasi, *An Essay on Liberty, Freedom and (Decent) Work*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law & Ind. Rel.*, 2022, 38, 3, in corso di pubblicazione (il testo è già reperibile in open access al link https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4115957).

⁴⁹ Ampiamente, W.B. Gould IV, *For Labor to Build Upon. Wars, Depression and Pandemic*, cit., *passim*.

⁵⁰ Sul legame con la dir. 2019/1152/Ue, di cui la proposta in esame si pone espressamente quale completamento per il settore specifico delle piattaforme: G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell’“umanesimo digitale”*, in *Law. Dir. Eur.*, 2022, 1, 4.

⁵¹ Cfr. J. Starcevic, *The EU proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, Dispatch n. 40/2022, 6; T. Vettor, *La proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma nel prisma delle fonti internazionali ed europee*, in *Questa Rivista*.

⁵² U. Romagnoli, *Se l’amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 1, 198.