

Audizione parlamentare del Presidente Inps, Pasquale Tridico

**Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al
miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro
mediante piattaforme digitali**

**Senato della Repubblica – Commissione 14a
29 marzo 2022**

EFFETTI POSITIVI NEL DARE ATTUAZIONE ALLA DIRETTIVA

Per i lavoratori che saranno riconosciuti subordinati, migliori condizioni di lavoro:

- salute e sicurezza
- protezione sociale
- retribuzioni minime previste dalla legge o dai contratti collettivi
- accesso a opportunità di formazione

secondo le norme nazionali.

Per i veri lavoratori autonomi:

- maggiore autonomia e indipendenza

le piattaforme di lavoro digitali adatteranno le loro pratiche per evitare rischi di riclassificazione.

Anche le piattaforme di lavoro digitali trarranno vantaggio:

- maggiore certezza del diritto, per quanto riguarda potenziali controversie giudiziarie
- condizioni di parità per quanto riguarda il costo dei contributi sociali.

Gli Stati membri beneficeranno di maggiori entrate sotto forma di gettito fiscale e contributi previdenziali supplementari.



La proposta di Direttiva **richiama la giurisprudenza della Corte di Giustizia** sulla nozione di “lavoratore subordinato”.

Le “persone che svolgono un lavoro su piattaforma” rientrano nell’ambito di applicazione della nuova Direttiva se soddisfano i criteri di subordinazione **indicati da tale giurisprudenza**.

L’elemento più innovativo della proposta di direttiva è l’inserimento di una presunzione di rapporto di lavoro subordinato (artt. 4 e 5 Direttiva) secondo quanto previsto dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

La proposta di direttiva, tuttavia, **rinuncia a dettare una nozione propriamente euro-unitaria di subordinazione**, preferendo al riguardo utilizzare la medesima formula “ibrida” impiegata per la prima volta nella citata direttiva 2019/1152.

L’art. 2, par. 1 (4), definisce, infatti, il **platform worker** come colui che possa essere considerato lavoratore subordinato **alla stregua dei criteri in forza nell’ordinamento dei singoli Stati membri**, tenuta tuttavia in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea.



Le disposizioni del Cap. III sulla gestione algoritmica (artt. 6-10) si applicano **anche** alle *“persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale”* e che non hanno un rapporto di lavoro, vale a dire ai veri lavoratori autonomi e alle persone con un altro status lavorativo.

In tale ambito potrebbero rientrare ad esempio le fattispecie delle collaborazioni cc.dd. etero organizzate, ex art. 2, D. lgs. 81/2015

L'art. 3 della Direttiva chiarisce che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa sui fatti relativi **all'effettiva esecuzione del lavoro**, tenuto conto dell'uso di **algoritmi nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali**, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che assume gli obblighi del datore di lavoro è chiaramente identificata conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.

In occasione degli accertamenti ispettivi effettuati nei confronti delle società del Food Delivery, si osserva che il personale ispettivo INL/INPS non ha rilevato gli indici tipici della subordinazione, ma gli elementi della etero-organizzazione, e quindi applicato la disciplina dell'art. 2 comma 1 Dlgs 81/15.



Ai sensi dell'art. 4 della Direttiva, **si presume** che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma **sia un rapporto di lavoro**. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali. **La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti.**

Nell'ordinamento nazionale vige l'art. 2 del Dlgs 81/15, in relazione alla etero-organizzazione, e sarà importante conciliare tale previsione con la presunzione legale di cui all'art. 4.

Si presume esistente un rapporto di lavoro, laddove il controllo dell'esecuzione dello stesso sia caratterizzato dalla presenza di **almeno due** dei seguenti elementi:

- a) **determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;**
- b) **obbligo per il lavoratore 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) **supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;**
- d) **effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare: orario di lavoro o i periodi di assenza, accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;**
- e) **effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.**



E' necessario definire quale debba essere la disciplina previdenziale (obblighi contributivi) da applicare ai datori di lavoro e quali possano essere (e in quale misura) le prestazioni da riconoscere ai lavoratori «rider».

L'art. 47-bis e seguenti del D. Lgs. 81/15 *«stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui ... con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali.»*.

L'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 81/15 stabilisce che si *«applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione»* etero-organizzati, *«anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali»*.

Tra gli indici dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2 comma 1 (*prestazione prevalentemente personale, continuativa e organizzata dal committente*) potrebbe essere necessario chiarire come debba qualificarsi il concetto di *«continuità»*.

L'attività di food delivery si caratterizza per la discontinuità e frammentarietà dell'attività resa dai lavoratori. E' da valutare se la *«continuità»* debba rinvenirsi nella modalità con cui è organizzata l'attività industriale delle Piattaforme, ovvero, verificata sul singolo lavoratore e, in quest'ultimo caso, valutare se indentificare un valore soglia, in termini di giornate e/o ore lavorate annue, oltre il quale la prestazione debba ritenersi caratterizzata dalla *«continuità»* e quindi potersi applicare tutte le tutele del rapporto di lavoro subordinato e relative prestazioni.

La *GIG economy* negli archivi amministrativi dell'Inps

L'Istituto ha da subito rivolto particolare attenzione alla tematica, dedicando nel 2018 un intero capitolo del XVII Rapporto Annuale alla gig economy.

Si utilizzò anche una survey ad hoc sui lavoratori del settore:

- Da 600.000 a 750.000 lavoratori con almeno una esperienza di “lavoretti” nell’anno
- il 70% lo fa come secondo lavoro o durante il periodo di studio, e comunque da meno di 12 mesi;
- L’impegno settimanale tipico è fino a 10 ore, anche se vi è evidenza di picchi di ore per una quota non trascurabile dei lavoratori
- Si rilevava da parte dei lavoratori una disponibilità a pagare un contributo addizionale per avere maggiori tutele.
- Una lunga interazione con le due società di food delivery allora più importanti, Foodora e Deliveroo, permise un approfondimento specifico sul fenomeno dei rider, che però rappresentano solo una parte della gig economy

La *GIG economy* negli archivi amministrativi dell'Inps

La survey fu intrapresa anche a causa del fatto che nei dati dell'Istituto i lavoratori delle piattaforme digitali sono presenti in minima parte.

Nel rapporto INPS 2018 e 2021 si è riportato il numero di società, rapporti di collaborazione e di lavoro dipendente per le 50 piattaforme più conosciute della *GIG economy*.

Tali dati non contengono contribuzioni legati alle sentenze del 2021.

Analisi di 50 società della *gig economy* nei dati amministrativi dell'Inps

	N. società	Rapporti di collaborazione	Rapporti di lavoro dipendente
Anno 2017			
Società senza lavoratori nei dati dell'Inps	22		
Società con solamente dipendenti privati	17		661
Società con collaboratori e dipendenti	11	1,841	288
Anno 2020			
Società senza lavoratori nei dati dell'Inps	29		
Società con solamente dipendenti privati	15		926
Società con collaboratori e dipendenti	6	152	385

Fonte: denunce mensili retributive e contributive (lettura dati: 10/5/2021). Num. collaboratori della Gestione Separata (esclusi amministratori e sindaci) e lavoratori dipendenti privati (esclusi operai agricoli e domestici).

La *GIG economy* negli archivi amministrativi dell'Inps

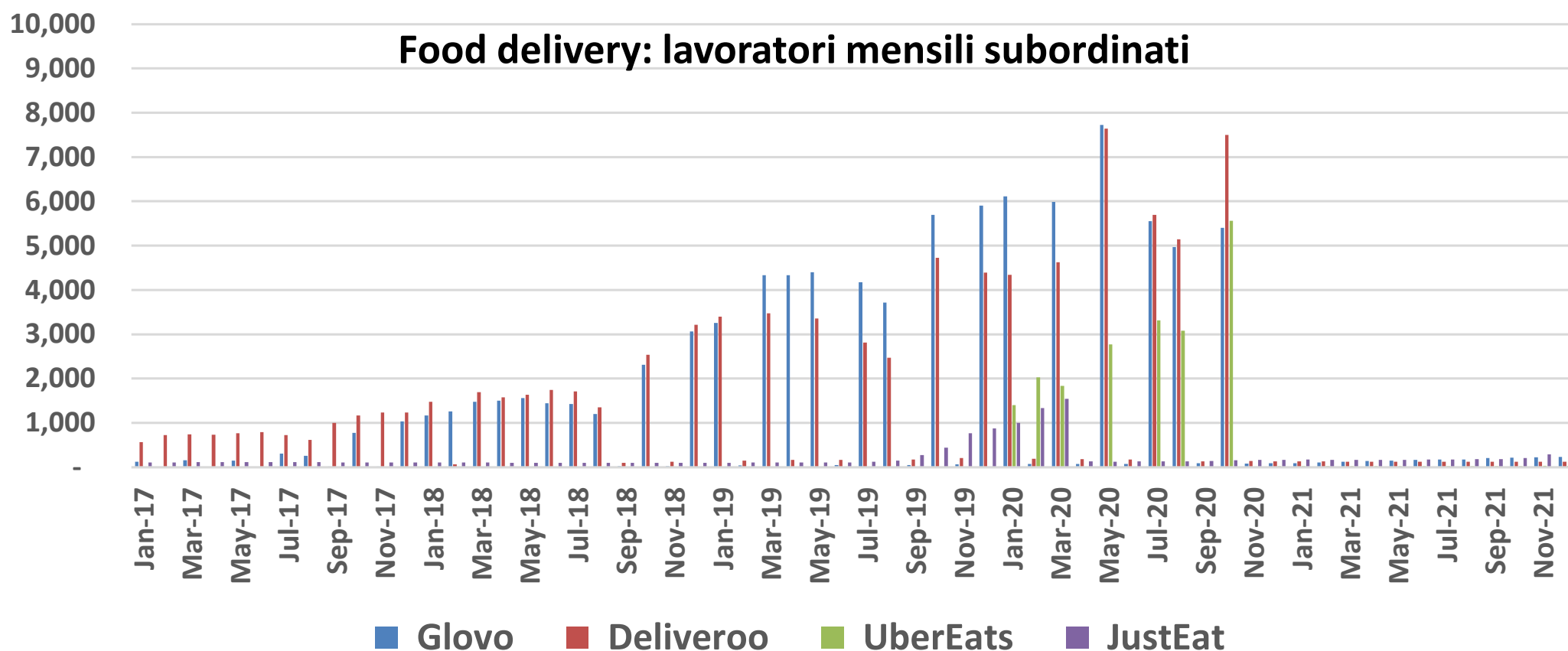
- L'attività ispettiva a febbraio 2021 della Procura della Repubblica di Milano, per le società del food delivery oggetto dei verbali di accertamento, ha evidenziato un elevato numero di lavoratori coinvolti e di contributi evasi (sopra i 20mila rider complessivamente). Di seguito le 4 piattaforme principali:

Piattaforme:	Contributi Evasi	Sanzioni	Lavoratori	Totale
	€ 11.670.591	€ 459.43	7392	€ 12.130.016
	€ 10.425.216	€ 450.50	7712	€ 10.875.715
	€ 62.502.417	€ 5.658.458	2710	€ 68.160.875
	€ 59.283.362	€ 5.069.625	2905	€ 64.352.98
totale				155.519.004

- E' in corso un processo di accertamento per altre piattaforme, per le quali al momento si possono imputare circa 10 mila rider. In totale pertanto si arriva a circa **30 mila rider individuati dall'attività ispettiva**, un numero decisamente superiore al numero di rider (10 mila) individuato nel 2018 da indagini survey.

La *GIG economy* negli archivi amministrativi dell'Inps

- Nel 2021 dall'archivio dati Uniemens si è potuto derivare anche il numero di rider con 'nuove' posizioni contributive legate all'azione ispettiva. Si notano numeri per tali posizioni simili a quelli dei dati ispettivi, ma limitatamente all'orizzonte temporale indicato (cioè fino a ottobre 2020).



La situazione riders oggi negli archivi INPS

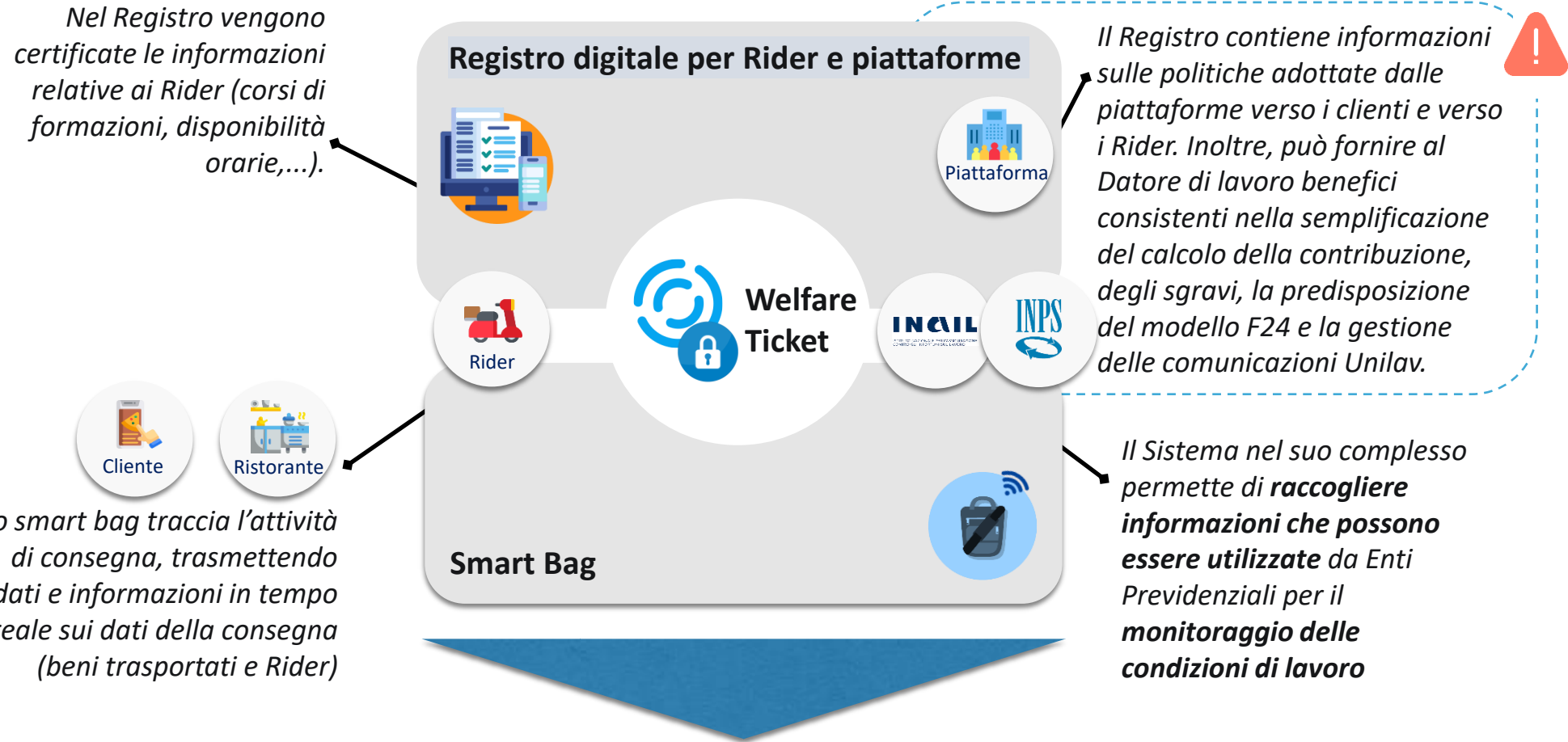
- Non risultano negli archivi Inps lavoratori a parte quelli che abbiamo registrato a seguito delle nostre ispezioni
- Alcune aziende avevano dichiarato di voler assumere come subordinati i propri riders, a seguito della sentenza di Milano ma ad oggi questo non trova riscontro nei nostri archivi
- Occorre una indicazione legislativa chiara. Quella giurisprudenziale e le sentenze suggeriscono la via della subordinazione

Come recepire la direttiva europea? Lavoro occasionale o alle dipendenze?

- Le società del food delivery in Italia ancora oggi come prassi contrattualizzano i rider principalmente come lavoratori autonomi occasionali sotto i 5.000 euro.
- Non viene quindi scelta la tipologia di lavoro subordinato, il che va detto non è una eccezione italiana (vedi le storiche sentenze londinesi vs Uber).
- Da menzionare quindi l'esperienza di *Foodora*, che prima di lasciare il mercato italiano (a causa presumibilmente di una competizione al ribasso sul costo del lavoro delle altre piattaforme) aveva una «forza lavoro» di quasi 2mila rider assunti come collaboratori della Gestione Separata, e quindi assicurati per la malattia, la maternità, ecc., oltre che con copertura pensionistica IVS.

La Big Idea

Le soluzioni sono modulari ed integrabili in un'unica Piattaforma che preveda la registrazione di attori (lavoratori, datori e ristoranti), eventi e dati di processo. Questo garantirebbe di raggiungere gli obiettivi di trasparenza, flessibilità e sicurezza sociale per l'Ecosistema



La soluzione individuata per i Rider può essere estesa a piattaforme che offrono servizi di carattere temporaneo non necessariamente legate al mercato del food

! Al fine di realizzare questa soluzione, è stato deciso di dividere lo sviluppo della soluzione in due diverse fasi: la prima, realizzabile considerando uno scenario normativo invariato; la seconda, a seguire, che potrà vedere piena realizzazione solo a seguito di cambiamenti normativi.

Obiettivi della soluzione

Da "Monitoring Platform", definita nella fase 1, a "Welfare Platform" integrata con le funzionalità della fase 2.

Rispetto alla fase 1, al momento sono state sviluppate le prime interfacce di alcune delle funzionalità previste

1° FASE

La piattaforma consente all'azienda di **registrare il rider** che viene **assunto** e/o avvia una collaborazione con l'azienda stessa, inserendo anche la **tipologia contrattuale** utilizzata.

La piattaforma consente di **tracciare le modalità di svolgimento dei rapporti di lavoro dei gig workers al fine di fornire elementi per monitorare** fenomeni di cottimo, di evasione ed elusione, tutelando la condizione lavorativa.

La piattaforma consente anche di **monitorare informazioni relative agli eventuali infortuni sul lavoro** e di gestirne le comunicazioni.

La piattaforma mette a disposizione degli utenti **dashboard personalizzate** a seconda delle attività e dei compiti assegnati (legislatore, azienda, rider, INPS, INAIL).

01

02

03

04

05

06

07

08

La piattaforma consente all'azienda di **registrarsi e di fare l'on-boarding di tutti i lavoratori (rider)**. La piattaforma **utilizza i dati dell'azienda presenti nei sistemi INPS ed INAIL e attribuisce ad ogni azienda un token identificativo**.

La piattaforma **supporta la gestione previdenziale ed assicurativa del rapporto di lavoro del rider**, sui sistemi INPS ed INAIL, anche qualora il Rider lavori contestualmente con più piattaforme.

La piattaforma **permette di monitorare l'impiego dei gig workers** in termini di inizio e fine della prestazione, numero delle attività, mezzo utilizzato, luogo di lavoro.

La piattaforma dà evidenza degli **adempimenti formali che le aziende sono tenute ad espletare con INPS**.

2° FASE

Aumento della trasparenza nei rapporti di lavoro, **miglioramento del sistema di monitoraggio** della qualità delle informazioni come supporto all'azione di controllo, normativa e di governance.

09

10

Introduzione e sviluppo del **welfare ticket**, possibile utilizzo della piattaforma come marketplace, introduzione del concetto di **smart bag**.

Le funzionalità della soluzione

Ipotesi di dashboard per il Rider



Legenda delle informazioni disponibili:

1 All'interno di questa sezione, sono riportate le **informazioni anagrafiche** relative al gig worker (es. indirizzo, email, ecc.)

In questa sezione, sono riepilogate informazioni di sintesi sulle prestazioni di lavoro eseguite:

- N° di **contratti stipulati** dal rider per tipologia
- N° di **consegne** eseguite
- N° totale di **ore lavorate per tipologia contrattuale, km percorsi ed incidenti**
- **Retribuzione utile ai fini pensionistici**
- Presenza di **copertura assicurativa**
- Percentuale di impiego presso ciascuna FDP

Questa sezione riporta le **informazioni di dettaglio del singolo contratto**, complessive o relative ad un determinato periodo temporale, inerenti a: **distanza percorsa, le aree geografiche di ritiro e consegna attraversate, le ore di lavoro e le consegne effettuate**. Mediante clic sui valori numerici riportati è possibile accedere ad una schermata di dettaglio per ciascuna Food Delivery Platform

4 La sezione illustra **graficamente** alcune delle **informazioni** riportate già nella sezione precedente.

5 La sezione riporta l'elenco degli **ultimi infortuni** occorsi al **gig worker**, con il dettaglio del luogo, data ed ora dell'incidente. Mediante clic sull'oggetto dell'incidente è possibile accedere ad una schermata di dettaglio

Si fa presente che, essendo ancora una schermata di «collaudo», alcune informazioni potranno subire delle modifiche, come ad es. il dato utile alla contribuzione a disposizione del rider

[Link di accesso](#)