

Corte di giustizia dell'Unione europea, Grande Sezione, 20 dicembre 2017, C-434/15 – Pres. Lenaerts, Rel. Šváby - Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems SpainSL

Rinvio pregiudiziale – Articolo 56 TFUE – Articolo 58, paragrafo 1, TFUE – Servizi nel settore dei trasporti – Direttiva 2006/123/CE – Servizi nel mercato interno – Direttiva 2000/31/CE – Direttiva 98/34/CE – Servizi della società dell'informazione – Servizio d'intermediazione che consente, mediante un'applicazione per smartphone, di mettere in contatto dietro retribuzione conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo con persone che intendono effettuare spostamenti in aerea urbana – Requisito di un'autorizzazione.

L'articolo 56 TFUE, in combinato disposto con l'articolo 58, paragrafo 1, TFUE, nonché l'articolo 2, paragrafo 2, lettera d), della direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno, e l'articolo 1, punto 2, della direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, che prevede una procedura d'informazione nel settore delle norme e delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione, come modificata dalla direttiva 98/48/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 luglio 1998, cui rinvia l'articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2000, relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno ("Direttiva sul commercio elettronico"), devono essere interpretati nel senso che un servizio d'intermediazione, come quello di cui al procedimento principale, avente ad oggetto la messa in contatto mediante un'applicazione per smartphone, dietro retribuzione, di conducenti non professionisti, che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana,

deve essere considerato indissolubilmente legato a un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di “servizi nel settore dei trasporti”, ai sensi dell’articolo 58, paragrafo 1, TFUE. Un servizio siffatto deve, di conseguenza, essere escluso dall’ambito di applicazione dell’articolo 56 TFUE, della direttiva 2006/123 e della direttiva 2000/31.

★ ★ ★

Massimiliano Delfino

Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso *Uber**

Sommario: **1.** *Uber* davanti alla Corte di giustizia: servizio d'intermediazione o servizio di trasporto?. **2.** *Segue.* I profili giuslavoristici e il tradizionalismo (relativo) della Corte. **3.** I pronunciamenti dei giudici inglesi: elementi sintonici. **4.** *Uber* e l'Agenda europea per l'economia collaborativa. **5.** La "questione qualificatoria" e i rischi del diritto giurisprudenziale.

1. *Uber* davanti alla Corte di giustizia: servizio d'intermediazione o servizio di trasporto?

Partendo dalla sentenza della Corte di giustizia *Uber* del 20 dicembre 2017 si cercherà di dimostrare come le innovazioni al tempo della *gig economy* o della *collaborative economy*¹ non mutino di molto le questioni di fondo del diritto del lavoro, ma richiedano piuttosto all'interprete un'elevata capacità di adattamento al nuovo contesto digitale.

È opportuno procedere con ordine, scomponendo il caso in oggetto in due profili distinti anche se collegati fra loro.

* Questo contributo è destinato agli scritti in onore di Roberto Pessi.

¹ Sul punto v. la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa* COM(2016) 356 final del 2 giugno 2016. Secondo questa comunicazione, "l'espressione 'economia collaborativa' si riferisce ai modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi spesso forniti da privati. L'economia collaborativa coinvolge tre categorie di soggetti: i) i prestatori di servizi che condividono beni, risorse, tempo e/o competenze e possono essere sia privati che offrono servizi su base occasionale ('pari') sia prestatori di servizi nell'ambito della loro capacità professionale ('prestatori di servizi professionali'); ii) gli utenti di tali servizi; e iii) gli intermediari che mettono in comunicazione – attraverso una piattaforma online – i prestatori e utenti e che agevolano le transazioni tra di essi ('piattaforme di collaborazione'). Le transazioni dell'economia collaborativa generalmente non comportano un trasferimento di proprietà e possono essere effettuate a scopo di lucro o senza scopo di lucro". In generale, sul lavoro al tempo della *collaborative economy* o della *gig economy* v., *ex multis*, MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, WP CSDL E "Massimo D'Antona". IT - 360/2018; ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in RIDL, 2017, I, p. 525 ss.; TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017; DONINI, *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in DRI, 2016, p. 164 ss. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018; v. da ultimo, PAPA, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi o vecchie esigenze di tutela*, in DRI, 2018, p. 729 ss.

Il primo profilo, di gran lunga predominante nella sentenza dei giudici di Lussemburgo e sostanzialmente esterno alle logiche giuslavoristiche, è quello concernente gli aspetti legati alla concorrenza, che passano attraverso l'alternativa se classificare Uber come servizio *tout court* o, più precisamente, come servizio informatico d'intermediazione, in quanto tale soggetto agli artt. 56 ss.TFUE e alle direttive sui servizi, oppure come servizio di trasporto, cui si applicano gli artt. 90 ss.TFUE².

A tal proposito, la Corte è chiara nell'affermare che “un servizio come quello di cui al procedimento principale non è soltanto un servizio d'intermediazione che consiste nel mettere in contatto, mediante un'applicazione per *smartphone*, un conducente non professionista che utilizza il proprio veicolo e una persona che intende effettuare uno spostamento in area urbana”³. “Infatti, in una situazione, ..., in cui il trasporto dei passeggeri è effettuato da conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo, il fornitore di tale servizio d'intermediazione crea al contempo un'offerta di servizi di trasporto urbano che rende accessibile segnatamente con strumenti informatici ... e di cui organizza il funzionamento generale a favore delle persone che intendono avvalersi di tale offerta”⁴. “Tale servizio d'intermediazione deve quindi essere considerato parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è [il] trasporto”⁵.

Da siffatta classificazione deriva l'inapplicabilità della normativa sulla libera prestazione dei servizi e il conseguente ricorso a quella sui servizi di trasporto, ovvero alla politica comune europea in materia. Ricorso teorico in quanto finora non è stata approvata nessuna norma secondaria unieuropea, con la conseguenza che è tutto rimesso alla competenza degli Stati membri, a cominciare dalla possibilità di subordinare lo svolgimento di un servizio di trasporto urbano al rilascio di un'autorizzazione o di una licenza, come accade in molti Paesi, inclusa la Spagna, interessata dalla sentenza *de qua*.

In questa sede è importante sottolineare che l'utilizzo della piattaforma digitale non è in grado di incidere più di tanto sulla classificazione del servizio, poiché, a giudizio della Corte, a essere prevalente non è l'intermediazione digitale, bensì il trasporto di persone. E ciò è ribadito dall'Avvocato

² Sentenza *Uber*, punto 37.

³ Sul punto v. DIVERIO, *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri*, in *RIDL*, 2018, II, p. 410 ss.

⁴ Sentenza *Uber*, punto 38.

⁵ Sentenza *Uber*, punto 40.

generale Szpunar, nelle Conclusioni rese l'11 maggio 2017, il quale, con riguardo al servizio espletato da Uber, ha dichiarato che “ai fini della sua qualificazione in base al diritto vigente è irrilevante che esso rientri o meno in un’*“economia collaborativa”*”⁶.

2. Segue. *I profili giuslavoristici e il tradizionalismo (relativo) della Corte*

Assodato che Uber esercita un servizio di trasporto – nella prospettiva giuslavoristica esterna alla causa davanti alla Corte di giustizia⁷ – occorre chiedersi se la sentenza e le Conclusioni dell’Avvocato generale contengano comunque elementi utili a comprendere il rapporto che lega i conducenti alla piattaforma digitale (e quindi alla società), rapporto preso in considerazione dalla Corte per la classificazione, appunto, come servizio di trasporto e non come servizio di intermediazione. Naturalmente va sottolineato che tale risultato classificatorio è una precondizione per affrontare le questioni lavoristiche, in quanto proprio perché si ritiene che Uber eserciti un servizio di trasporto si può procedere a chiedersi la natura del rapporto fra il conducente e la piattaforma digitale.

A tal fine, la sentenza mette in evidenza che “Uber esercita un’influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. In relazione a tale ultimo punto, emerge segnatamente [1] che ... Uber fissa, mediante l’omonima applicazione, ... il prezzo massimo della corsa⁸, [2] che la società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente ... e [3] che essa esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di questi ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione”⁹.

A ciò si aggiunge quanto affermato dall’Avvocato generale: “benché nel contesto della piattaforma Uber non sia disciplinato l’orario di lavoro, cosicché i conducenti possono esercitare l’attività di cui trattasi come attività

⁶ Conclusioni Avvocato generale, punto 42.

⁷ L’Avvocato generale è molto chiaro in merito: “la polemica relativa allo status dei conducenti nei confronti di Uber ... è del tutto estranea alle questioni ... della presente causa” (Conclusioni, punto 54).

⁸ Anche l’Avvocato generale sottolinea che è Uber “a stabilire il prezzo del servizio erogato” (Conclusioni, punto 49).

⁹ Sentenza *Uber*, punto 39.

secondaria, la maggior parte delle corse risulta realizzata da conducenti per i quali essa rappresenta l'unica o la principale attività professionale. Uber riconosce inoltre un compenso finanziario ai conducenti che effettuano un numero considerevole di corse. Essa indica ai conducenti anche i luoghi e i periodi nei quali possono contare su un numero considerevole di corse e/o su tariffe vantaggiose¹⁰. Peraltro, "l'applicazione ... contiene anche un sistema di valutazione: i passeggeri possono valutare i conducenti e viceversa. Un punteggio medio inferiore a una determinata soglia può comportare l'esclusione [dei conducenti] dalla piattaforma Uber esercita pertanto un controllo, seppur indiretto, sulla qualità delle prestazioni dei conducenti"¹¹.

A dire il vero, "Uber esercita ... un controllo su tutti gli aspetti rilevanti del servizio di trasporto urbano: sul prezzo, evidentemente, ma anche sulle condizioni minime di sicurezza attraverso la previsione di requisiti preliminari per quanto riguarda i conducenti e i veicoli, sull'accessibilità dell'offerta di trasporto mediante l'incentivazione dei conducenti ad operare in momenti e luoghi di grande richiesta, sulla condotta dei conducenti attraverso un sistema di valutazione e, infine, sulla possibile esclusione dalla piattaforma"¹². "Benché detto controllo non sia esercitato nel contesto di un classico rapporto di subordinazione gerarchica, non ci si deve tuttavia far ingannare dalle apparenze"¹³.

Ciononostante, l'Avvocato generale dichiara che la descritta relazione non implica "che i conducenti di Uber debbano essere necessariamente considerati come suoi *dipendenti*. La società di cui trattasi può perfettamente erogare le sue prestazioni servendosi di *imprenditori indipendenti* che agiscono a suo nome come subcontraenti"¹⁴.

Queste ultime affermazioni attestano che, se la Corte di giustizia fosse chiamata ad affrontare tale questione, si muoverebbe lungo il crinale tipico della distinzione fra autonomia e subordinazione. Inoltre, l'Avvocato generale sembra suggerire che, nel caso in cui si dovesse affrontare la qualificazione del rapporto fra il conducente e la società, gli elementi da prendere in considerazione sarebbero quelli classici, ovvero la presenza oppure no dell'eterodirezione, ammantata, nel caso di specie, da ciò che qui è definito come

¹⁰ Conclusioni Avvocato generale, punto 47.

¹¹ Conclusioni Avvocato generale, punto 48.

¹² Conclusioni Avvocato generale, punto 51.

¹³ Conclusioni Avvocato generale, punto 52.

¹⁴ Conclusioni Avvocato generale, punto 54. Miei i corsivi.

“controllo su tutti gli aspetti rilevanti del servizio di trasporto urbano”: sul prezzo, sulle condizioni minime di sicurezza, sull’accessibilità dell’offerta di trasporto e sulla condotta dei conducenti. E tale “controllo”, pur essendo indiretto, riprendendo le parole dell’Avvocato, può consentire “una gestione altrettanto, se non addirittura più efficace, di quella fondata su direttive formali impartite da un datore di lavoro ai suoi dipendenti”¹⁵. E ciò vuol dire che, nel caso di lavoro eseguito attraverso piattaforme digitali, vanno approfondite le modalità di esecuzione della prestazione per appurare l’esistenza dei poteri datoriali, modalità che possono essere differenti e, appunto, indirette rispetto a quelle assunte, ad esempio, dal potere direttivo nell’ambito del rapporto di lavoro “tradizionale”. In sintesi, l’eterodirezione (e quindi anche i poteri datoriali) possono assumere una diversa fisionomia (probabilmente più complessa), ma non perdono la loro centralità nella dicotomia autonomia/subordinazione nemmeno nell’era digitale¹⁶.

Ma vi è di più, in quanto le affermazioni della Corte di giustizia e dell’Avvocato generale nel caso in oggetto non si appiattiscono sull’idea secondo la quale il lavoro dei conducenti Uber è svolto necessariamente al di fuori dell’area della subordinazione per la sola presenza di una piattaforma digitale. Al contrario, quanto precedentemente richiamato dimostra che l’eterodirezione non soltanto è al centro del discorso qualificatorio, anche per le fattispecie di lavoro utilizzate nella *gig economy*, ma può sussistere in questo tipo di lavoro, pur assumendo, come detto, forme diverse. Pertanto, anche nella prospettiva sovranazionale, l’eterodirezione è cruciale nella qualificazione del rapporto di lavoro subordinato e non è affatto esclusa la sua presenza nel lavoro mediante piattaforma digitale.

3. I pronunciamenti dei giudici inglesi: elementi sintonici

Analogo “rispetto per la tradizione” nel senso appena indicato si rinviene nell’approccio utilizzato anche dai giudici inglesi, che si sono occupati di Uber, sia con una sentenza dell’*Employment Tribunal* nel 2016¹⁷, sia con una

¹⁵ Conclusioni Avvocato generale, punto 52. Mio il corsivo.

¹⁶ Sul punto v. WEISS, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2018, p. 715 ss.

¹⁷ *Uber B.V. and Others v Mr Y Aslam and Others*, 26 ottobre 2016, [2017] IRLR 4.

pronuncia dell'*Employment Appeal Tribunal* nel 2017¹⁸, la prima delle quali peraltro è stata richiamata dall'Avvocato generale Szpunar nelle sue Conclusioni davanti alla Corte di giustizia¹⁹.

La sentenza d'appello conferma la qualificazione data in primo grado, escludendo che i conducenti siano "employee" (lavoratori con la tutela più ampia) ma anche "self-employed" (lavoratori autonomi), e optando per la categoria intermedia dei *worker*, che godono di alcuni diritti dei lavoratori subordinati *tout court*, dai minimi salariali alla tutela prevista dalla regolamentazione dell'orario di lavoro. In particolare, i giudici d'appello concordano con quelli di primo grado sulla circostanza che considerare i 30.000 conducenti Uber operanti nell'area londinese come altrettante piccole imprese individuali (e, quindi, come lavoratori autonomi), collegate da un piattaforma comune, è "faintly ridiculous"²⁰.

Si è appena detto che le corti inglesi hanno proceduto ad effettuare l'attività qualificatoria in maniera classica, come peraltro attestato dai medesimi giudici, secondo i quali il modello Uber non è affatto nuovo, mentre ciò che cambia è il concreto atteggiarsi dell'accordo negoziale a causa dell'utilizzo di nuove tecnologie²¹. L'*Employment Appeal Tribunal* precisa infatti che le nuove tecnologie cambiano le modalità di accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro senza però mettere in discussione che debba essere questa l'attività principale da compiere. Infatti, la tecnologia ha rilievo soprattutto con riguardo all'applicazione della legislazione (di derivazione eurounitaria) in materia di orario di lavoro, secondo la quale al lavoratore (*worker* o, magari,

¹⁸ La sentenza dell'*Employment Appeal Tribunal, Uber B.V. and Others v Mr Y Aslam and Others*, UKEAT_0056_17_DA, è del 10 novembre 2017. Sulle sentenze inglesi, v. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*; DE STEFANO, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, e AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, tutti in RGL, 2017, 2, rispettivamente, p. 195 ss. (sp. p. 205 ss.), p. 241 ss. (sp. pp. 249-252) e p. 281 ss.; VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione* e LOFFREDO, *Il lavoro su piattaforma digitale: il curioso caso del settore dei trasporti*, entrambi in Quad. RGL, *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, 2017, 2, rispettivamente, p. 71 ss. e p. 117 ss. Sulla sentenza dell'*Employment Appeal Tribunal*, v. DE LUCA G., *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, in DRI, 2018, p. 977 ss.

¹⁹ V. punto 54 e nota 12.

²⁰ V. sentenza dell'*Employment Tribunal*, punto 90.

²¹ V. sentenza dell'*Employment Appeal Tribunal*, punto 82: "Uber's agency model was nothing new: it was simply the scale of the arrangement that was different but that reflected the new technology".

employee ma non *self-employed*) è richiesto di essere: al lavoro, nell'esercizio della sua attività e a disposizione del datore di lavoro. Ebbene, di questi tre requisiti quello sul quale incide maggiormente l'innovazione tecnologica è l'ultimo, dal momento che i conducenti, secondo i giudici inglesi, assumono un'obbligazione di lavoro quando si trovano nell'area urbana dove la Uber londinese opera e quando si collegano alla "applicazione" della società. La mancanza del collegamento al web, che dipende esclusivamente dal lavoratore, come d'altronde la presenza fisica sul territorio, in considerazione delle regole previste da Uber, equivale a non rispondere alla chiamata del cliente e a far "scattare" la qualificazione come *worker*, o, meglio, per usare le parole dei giudici d'oltre Manica, come *on-duty worker*.

4. Uber e l'Agenda europea per l'economia collaborativa

Alcuni spunti in materia di qualificazione del rapporto di lavoro nell'economia collaborativa, utili in merito al caso (o, meglio, ai casi) Uber, si rinven- gono nella Comunicazione della Commissione europea del giugno 2016²² prima richiamata. La Commissione, dopo aver messo in guardia sul fatto che "i confini tra lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati", ri- propone la definizione che la Corte di giustizia ha utilizzato quando si è trattato di applicare alcune direttive in ambito sociale²³: "la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo pe- riodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, presta- zioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione"²⁴. Pertanto, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, sintetizzata nella Comunicazione del 2016, anche con riguardo al lavoro tramite piattaforme digitali, devono sussi- stere contemporaneamente i tre criteri della subordinazione, del rilievo del la- voro e della presenza di una retribuzione. Di questi criteri il primo e il terzo, che sono collegati fra loro, escono rafforzati dalla Comunicazione della Com- missione, mentre il secondo è ridimensionato rispetto a quanto affermato dalla giurisprudenza di Lussemburgo resa al di fuori dell'area del lavoro digitale. In-

²² Sul punto v. PERULLI, *op. cit.*, p. 208 e DE STEFANO, *op. cit.*, pp. 247-248.

²³ Come la direttiva 2003/88 sull'orario di lavoro o la direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi.

²⁴ Tutte le citazioni sono tratte dal punto 2.4 della Comunicazione *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*.

fatti, il prestatore di servizi, per essere considerato lavoratore subordinato secondo l'ordinamento eurounitario, "deve agire sotto la direzione della piattaforma di collaborazione, che determina la scelta dell'attività, la retribuzione e le condizioni di lavoro". "In altre parole", continua la Commissione, "il prestatore del servizio ... non è libero di scegliere quali servizi prestare e come" e "l'esistenza della subordinazione non dipende necessariamente dall'effettivo esercizio di una *continua* gestione o supervisione"²⁵. Infine, "se la piattaforma di collaborazione si limita a trattare il pagamento depositato da un utente e lo trasmette al prestatore del servizio ... ciò non implica che la piattaforma ... determini la retribuzione".

Come anticipato, l'elemento della retribuzione assume un'importanza rilevante tanto che se non sussiste o se il prestatore di lavoro riceve soltanto un rimborso delle spese sostenute, non può essere riconosciuta la natura subordinata del rapporto di lavoro secondo l'ordinamento unieuropeo²⁶.

Anche con riguardo al rilievo del lavoro, la Commissione richiama gli approdi della giurisprudenza della Corte di giustizia, ricordando come il prestatore "deve svolgere un'attività avente valore economico reale ed effettiva, escluse le attività puramente marginali ed accessorie". Tuttavia si è detto che questo criterio risulta attenuato poiché "nel contesto dell'economia collaborativa ... le persone forniscono ... servizi puramente marginali ed accessori mediante piattaforme di collaborazione". Pertanto, "tali persone non si qualificerebbero come lavoratori, sebbene d'altro lato la breve durata, l'orario di lavoro ridotto, il lavoro discontinuo o la bassa produttività non possano di per sé escludere l'esistenza di un rapporto di lavoro" subordinato. Come dire che il "peso" della marginalità e dell'accessorietà va reinterpretato alla luce delle innovazioni tecnologiche e adattato a un contesto, come quello di Uber, nel quale le prestazioni lavorative possono anche essere secondarie e collaterali proprio in quanto svolte nell'ambito dell'economia collaborativa, senza però che ciò pregiudichi la loro collocazione all'interno della nozione di subordinazione prevista dall'ordinamento eurounitario.

²⁵ Mio il corsivo.

²⁶ La centralità della retribuzione nel discorso qualificatorio con riferimento all'ordinamento italiano è stata sottolineata anni orsono da PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1989, secondo il quale "l'identificazione della retribuzione ... come dato qualificante dell'assetto di interessi realizzato con il contratto di lavoro, fornisce, in uno con la controprestazione, una esauriente risposta al problema della determinazione del tipo legale contratto di lavoro subordinato" (p. 149).

Quanto fin qui affermato si collega anche alle vicende italiane, esterne alla *gig economy*, relative alla fattispecie del lavoro occasionale, che, pur presentando un elevato grado di marginalità nel senso appena descritto, non è esente dal problema qualificatorio. Infatti, va ricordato che l'art. 54 *bis*, d.l. 50/2017, convertito in l. 96/2017, che ha reintrodotto nell'ordinamento italiano le prestazioni occasionali, ha fissato soglie di compenso annuale piuttosto basse riguardanti sia i prestatori di lavoro sia gli utilizzatori²⁷, anche se tali soglie non impediscono alla dottrina di interrogarsi sulla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro in questione²⁸.

Tornando all'ordinamento unieuropeo, se la Corte di giustizia dovesse occuparsi del caso Uber affrontando la questione qualificatoria, perché chiamata a discutere dell'applicazione, ad esempio, della direttiva sull'orario di lavoro, è probabile che applicherebbe quanto previsto dalla Comunicazione del 2016, indipendentemente dal suo carattere non vincolante e dal fatto che formalmente risulta essere indirizzata al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo, al Comitato delle Regioni e agli Stati membri, ma non, appunto, alla Corte medesima. Di modo che, nell'attività qualificatoria dei giudici europei, il criterio della subordinazione e quello della retribuzione avrebbero un rilievo prevalente.

5. *La “questione qualificatoria” e i rischi del diritto giurisprudenziale*

Dunque, in assenza di una pronuncia della Corte di giustizia in grado di fornire utili indicazioni in tema di qualificazione del rapporto di lavoro e in considerazione del fatto che la Comunicazione della Commissione del 2016 è un atto di *soft law*, che per giunta contiene indicazioni, rivolte agli

²⁷ Secondo 54 *bis*, co. 1, d.l. 50/2017 “è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro”. Come si può vedere, la marginalità delle prestazioni è piuttosto evidente.

²⁸ Sul punto v. da ultimo MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 346/2017.

Stati membri, piuttosto generiche e poco innovative sul profilo specifico²⁹, i conducenti saranno qualificati in modo differenziato, a seconda dell'ordinamento giuridico dello Stato membro (o, perché no, degli Stati extra UE) – come lavoratori autonomi, subordinati, eterorganizzati, in Italia; oppure come *employee, worker, self-employed*, nel Regno Unito, e via dicendo negli altri Paesi – nonostante le regole aziendali di Uber siano simili in tutto il mondo. Ciò renderà conveniente per l'azienda attendere l'esito dell'"attività qualificatoria" domestica e investire maggiormente in quei contesti nazionali nei quali la giurisprudenza collocherà i conducenti all'esterno dell'area della subordinazione. Non si tratta di un fenomeno completamente nuovo per il diritto del lavoro, perché da sempre le società multinazionali sono soggette a regole diversificate nei vari ordinamenti anche in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro. Tuttavia, la differenza rispetto al passato è data dalla presenza di una piattaforma digitale che per sua natura è a-territoriale. Per risolvere il problema appena segnalato, si potrebbe ricorrere non solo (e non tanto) a una (effettiva) regolamentazione eurounitaria del fenomeno, quanto a una disciplina, anche snella, di diritto internazionale privato del lavoro³⁰.

Va poi ricordato che il vuoto normativo in materia nell'ordinamento internazionale (ma anche in quello dell'Unione) impone di sacrificare il piano della certezza del diritto. Infatti, rimettere la questione qualificatoria integralmente ai giudici interni provoca il rischio – attenuato nei Paesi nei quali esiste una fattispecie di lavoro subordinato i cui contorni sono delineati dal legislatore – di avere trattamenti differenziati non solo fra i diversi Stati ma anche all'interno di ognuno di essi, in quanto non è detto che i giudici interni decidano casi simili in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale.

Infine, tutto ciò rischia di influire anche sui profili della concorrenza poiché il medesimo servizio di trasporto potrebbe essere svolto da un *competitor* di Uber che utilizza una propria piattaforma digitale. Ebbene, i prestatori di servizi di questa società si dovrebbero sottoporre alle medesime

²⁹ Infatti, nel punto 2.4 si afferma che gli Stati membri dovrebbero:

- *“valutare l'adeguatezza delle proprie norme nazionali sul lavoro tenendo conto delle diverse esigenze dei lavoratori subordinati e autonomi nel mondo digitale e del carattere innovativo dei modelli imprenditoriali collaborativi;*

- *“fornire orientamenti sull'applicabilità delle norme nazionali sul lavoro alla luce dei modelli di lavoro nell'economia collaborativa”.*

³⁰ Così VOZA, *op. cit.*, p. 79.

operazioni qualificatorie su base nazionale che potrebbero produrre risultati diversi rispetto a quelli riguardanti Uber, perché ad esempio le regole della piattaforma sono differenti. E questa circostanza – che, a ben vedere va al di là del discorso sulla certezza del diritto – certamente non agevolerebbe la libera concorrenza fra le imprese garantita dai Trattati dell’Unione.

Key words

Servizio di trasporto, economia collaborativa, autonomia, subordinazione, qualificazione.

Transportation services, collaborative economy, self-employment, subordination, classification.