

# IL RITORNO DEL PILASTRO SOCIALE BRUXELLES SI SCOPRE LABOUR E I FALCHI NON VOLANO PIÙ

La Commissione europea, una volta magistero liberal, spiazza tutti con le tre pronunce su gig economy, salario minimo e lavoro autonomo. Sarà un modo per segnalare che i fondi anti Covid vanno accompagnati con le riforme?

di **Dario Di Vico**

In omaggio alla nota formula applicata dai giallisti secondo la quale tre indizi fanno una prova, le direttive e guidelines — proprio tre — che Bruxelles ha emesso nel giro di pochissimi giorni in tema di regolazione del lavoro autorizzano riflessioni inedite. La Ue che sul piano economico-sociale si è sempre caratterizzata come una sorta di rigido magistero lib, oggi comincia a fare sua un'impostazione decisamente lab riconoscendo l'importanza non solo di legislazioni orientate (dall'alto) a tutelare il lavoro ma anche, dal punto di vista del metodo, dell'incremento (dal basso) delle pratiche di contrattazione collettiva.

È lo spirito del tempo, si potrà dire, ma come ha sintetizzato l'europarlamentare Elisabetta Gualmini sull'*Huffington Post*, «vedere il supercommissario all'Economia Valdis Dombrovskis, il fanatico dell'austerità, annunciare al fianco del commissario al Lavoro Nicolas Schmit la direttiva sui lavoratori (dimenticati) della gig economy, qualche turbamento lo crea». Come già detto, le direttive o linee-guida sono tre: la prima riguarda il lavoro ordinato su piattaforma digitale, la seconda il salario minimo e il rafforzamento della contrattazione collettiva e la terza la possibilità di negoziato da parte dei lavoratori autonomi. Ad emetterle sono state due direzioni generali, la Employment e la Competition ma si può facilmente dire che rispecchiano il pensiero e la sensibilità politica dell'intera commissione. Spiega Irene Tinagli, presidente della Commissione per i problemi economici e monetari dell'europarlamento di Strasburgo, come nella decisione di rafforzare quello che nel gergo brussellese si chiama «pilastro sociale» abbia contato molto la formazione politico-culturale della presidente Ursula von der Leyen e la tradizione tedesca della contrattazione sociale, ma più in generale «ci si è accorti degli errori fatti in passato e si è convenuto che la coesione della

Ue non può essere affidata solo all'unione bancaria o quella doganale». Al centro della scena descritta da Tinagli ci sono le grandi trasformazioni dell'economia moderna che hanno pesanti ricadute sulle condizioni di vita

degli strati di popolazione più fragile e il riconoscimento che «quando sottovaluti la portata dei cambiamenti alla fine questi si vendicano». E finiscono per dare argomenti alle forze populiste. «Un rinnovato sentimento europeista si costruisce invece anche avvicinando gli indirizzi di fondo della Ue con la condizione delle persone».

## Le mosse

La direttiva sui lavoratori della gig economy contiene un messaggio chiaro rivolto alle oltre 500 piattaforme digitali di distribuzione che operano in Europa (dal cibo ai trasporti fino a un consistente numero di servizi): laddove non ci sono chiare condizioni di lavoro autonomo l'attività dei riders va ricondotta alla prestazione subordinata con tutte le tutele sociali e previdenziali conseguenti. In più, in caso di conflitto tra rider e datori di lavoro tocca a questi ultimi assumersi i costi e gli oneri di dimostrarlo (la cosiddetta «presunzione di subordinazione»). Quanto poi agli algoritmi segreti che guidano le scelte delle piattaforme e assegnano un rating al singolo fattorino la direttiva è drastica: vanno



riportati sotto il controllo «umano». Al di là dell'applicazione che i legislatori nazionali vorranno dare a questo input — in Italia, ad esempio, il jobs act conteneva già una norma sull'eterodirezione — è chiaro che l'indicazione di Bruxelles orienterà la giurisprudenza: prossima ventura e quindi è destinata, se non in prima sicuramente in seconda istanza, a pesare sul mercato europeo dei servizi digitali e sul modello di business adottato dai big del settore.

Anche la direttiva sul salario minimo è politicamente significativa nonostante che la formulazione finale, assicurando i bene informati, tradisca qualche acrobazia dell'ultimo minuto. I paesi nordici a cominciare dalla Svezia erano stati a lungo contrari e aggirato il loro blocco si è arrivati a un compromesso. Se la contrattazione collettiva non copre almeno il 70% dei lavoratori di un determinato settore solo a quel punto scatta la raccomandazione ad adottare «un salario minimo adeguato» o comunque disposizioni erga omnes ed è evidente che la direttiva guarda soprattutto ai Paesi dell'Est dove è maggiore la deregulation. Vista dall'Italia la scelta di Bruxelles non fa a pugni — come in un primo tempo si temeva — con l'orientamento contrario al salario minimo di Confindustria e sindacati, ma anzi sottolineando la centralità della contrattazione e auspicandone una misurazione può rappresentare un'ulteriore spinta ad adottare una legge sulla rappresentatività delle organizzazioni dell'impresa e del lavoro.

La terza disposizione — in questo caso una guideline — riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di contrattare le condizioni di impiego contraddicendo così il precedente orientamento della Corte di Giustizia europea. Ci sono, infatti, esempi in Europa, come nel caso degli attori in Irlanda e i musicisti in Olanda, di associazioni che si erano viste annullare le intese sottoscritte collettivamente in base al principio per il quale una partita Iva è assimilata a un'impresa e quindi in quel caso si trattava di «accordi di cartello». Ora l'input emesso dalla Dg Competition inverte la narrazione precedente e sostiene che quale sia la forma contrattuale il lavoratore può negoziare il proprio impiego. In Italia il problema non si era posto perché non esistono pratiche di intese collettive sottoscritte da associazioni della partite Iva e quindi cambierà poco.

«Se devo rintracciare un fil rouge che collega le tre disposizioni — commenta Maurizio Del Conte, ex presidente dell'Anpal — lo trovo in un revival di quella cultura del pilastro sociale che era stata messa tra parentesi dagli anni '90. Oggi si sceglie di presidiare maggiormente quest'area e ciò avviene in parallelo all'approvazione dei Recovery plan. È come se Bruxelles implicitamente dicesse che non si accontenta che quei finanziamenti sgocciolino sul sociale ma vuole, da una parte, accompagnare il processo di investimento e, dall'altra, stimolare i governi a muoversi aggiornando le proprie idee».

Sicuramente in questo modo la Ue dà contenuti alla vecchia idea-forza del pilastro sociale, sostiene il presidente del Cnel Tiziano Treu, «e si tratta quindi di una novità positiva perché le direttive di questi giorni su digitalizzazione, parità e condizioni salariali adeguati aprono nuove prospettive di intervento e di riflessione». E nel caso del controllo degli algoritmi la richiesta di trasparenza «può creare spazi inediti per la partecipazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### ● Le misure

La Commissione Europea ha approvato, nel giro di pochi giorni, tre disposizioni in tema di regolamentazione del lavoro dalla forte impronta sociale.

La direttiva per il mondo della gig economy è volta a tutelare i rider. Per coloro che non risultino chiaramente liberi professionisti, le norme prevedono garanzie sullo status di dipendenti: dal salario minimo agli infortuni, dall'indennità di disoccupazione alle pensioni contributive, dalla contrattazione collettiva alla malattia. Nel progetto è inserita anche una norma per ridurre il potere degli algoritmi ed evitare che le formule informatiche decidano il carico di lavoro, le valutazioni di impegno e altri aspetti. La direttiva sul salario minimo europeo va nella stessa direzione di quella sulla gig economy. Il testo prevede che, se la contrattazione collettiva non copre almeno il 70% dei lavoratori di un settore, scatta la raccomandazione di adottare una retribuzione minima adeguata. Una norma che guarda soprattutto ai Paesi dell'Est Europa, per eliminare lo sfruttamento della manodopera, che alimenta la concorrenza sleale.

La terza disposizione, una guideline emessa dalla «Direzione generale Competition», riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di contrattare le proprie condizioni di impiego indipendentemente dall'esistenza di un'intesa collettiva.



**Ursula von der Leyen**

presidente della Commissione Ue



**Valdis Dombrovskis**

commissario Ue all'Economia