



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale

PATRIZIA TULLINI
Università di Bologna

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695



La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale

PATRIZIA TULLINI

Università di Bologna

Ordinaria di Diritto del Lavoro

patrizia.tullini@unibo.it

ABSTRACT

The aim of the article is to analyze the main problems emerging by the Proposal of the Directive concerning platform workers' minimum rights and their employment status in the digital economy.

In identifying the main challenges for the Italian legal system, the A. focuses on three questions.

The first question, which appears to be the most relevant, concerns the subjective field of application of the Directive: the European proposal is divided into two levels of protection, distinguishing those who have a contract or employment relationship recognized by national Law and persons performing platform work who do not have an employment relationship. Conversely, the Italian legal system, which historically is more articulated, contemplates a large intermediate area of semi-subordinate, hetero-organized and weak autonomous work, to which specific protections are gradually applied.

The second question concerns the mechanism of the legal presumption of subordination applicable to platform work (see Article 4). This is a simplified procedure for verifying the employment status of digital workers, which,

however, is extraneous to the domestic legal system and above all to the model of ascertaining the status of subordination adopted by jurisprudence, thus requiring a regulatory and interpretative connection that is not simple.

The last question raised by the proposal concerns the definition of European workers' rights towards the digital platform. The Directive is focused on the rights connected to algorithmic management and the transparency of automated decision-making systems (see Chapter III), while it even seems to include or restrict the operational scope of some substantial safeguards recognized in the domestic legal system.

Keywords: Digital labour platform; Employment status; Legal presumption; Algorithmic Management.

<https://doi.org/10.6092/issn2421-2695/15062>

La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale

SOMMARIO: 1. Tre questioni principali. – 2. Il campo di applicazione soggettivo della Direttiva e i rischi di segmentazione. – 3. L'accertamento della condizione occupazionale e il congegno della presunzione legale. – 4. Di quali diritti del lavoro digitale stiamo parlando?

1. Tre questioni principali

Nonostante i commenti ampiamente favorevoli sulla strategia digitale europea, è probabile che si tenda un po' a sottovalutare la complessità del quadro regolativo che si va componendo, in modo progressivo, a livello sovranazionale. Qualche autorevole opinione evoca con entusiasmo una nuova stagione di «costituzionalismo digitale» ⁽¹⁾, ma non va dimenticato che l'armonizzazione delle regole europee è funzionale anzitutto alla creazione del mercato unico e alla promozione di un modello commerciale per la condivisione e l'intermediazione dei dati. I provvedimenti più rilevanti sono il *Data Governance Act*, recentemente approvato dal Consiglio europeo ⁽²⁾, e la proposta di Regolamento sull'IA ⁽³⁾, ai quali si aggiunge la Direttiva *in itinere* sul miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforma digitale ⁽⁴⁾.

Com'è ovvio, nella prospettiva del giuslavorista assume un particolare rilievo quest'ultima proposta normativa, anche perché rappresenta il primo intervento sul lavoro digitale dopo gli annunci contenuti nel Pilastro europeo dei diritti sociali ⁽⁵⁾. Il testo è all'esame dei Paesi membri e inizierà a breve il percorso di approvazione al Parlamento europeo ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ L. Floridi - G. Finocchiaro - O. Pollicino, *Quattro orientamenti per completare il modello digitale Ue*, www.ilsole24ore.com, 6 gennaio 2022.

⁽²⁾ Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla *governance* europea dei dati e che modifica il regolamento (UE) 2018/1724 (Regolamento sulla governance dei dati) 2020/0340 (COD), approvato il 16 maggio 2022.

⁽³⁾ Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (Legge Sull'IA) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione, del 21 aprile 2021, COM(2021) 206 final.

⁽⁴⁾ Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, del 9 dicembre 2021, COM(2021)762 final.

⁽⁵⁾ M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, *LLI*, 2021, 2, C. 3 ss.

⁽⁶⁾ Cfr. Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, *Progetto di relazione sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, 3 maggio 2022, (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)). Sul percorso di approvazione della Direttiva e sul quadro normativo europeo v. A. Alaimo, *Lavoro e piattaforme tra*

Nel valutare l'impatto della proposta di Direttiva sull'ordinamento giuridico nazionale, può essere utile porre l'attenzione sui diritti riconosciuti dal legislatore europeo nell'*habitat* digitale: qual è lo spazio per i diritti materiali del lavoro e quali diritti servono al fine di preservare la dignità della persona che lavora nell'economia digitale?

Per tentare di schematizzare i nodi problematici, si possono individuare tre questioni principali. La prima, che appare la più rilevante, riguarda il campo di applicazione soggettivo della Direttiva: la proposta europea si articola su due livelli di tutela, distinguendo coloro che hanno un contratto o rapporto di lavoro subordinato riconosciuto dal diritto nazionale e le «persone» fisiche che, a prescindere da un vincolo di subordinazione, svolgono un lavoro tramite piattaforma. Viceversa l'ordinamento italiano, che storicamente è più articolato, contempla un'ampia area intermedia di lavoro parasubordinato, etero-organizzato e autonomo debole, al quale si applicano, in modo graduale, specifiche tutele.

La seconda questione, sulla quale si concentra in particolare la riflessione della dottrina giuslavorista, concerne il meccanismo della presunzione legale di subordinazione applicabile al lavoro su piattaforma (cfr. art. 4). Si tratta di una procedura semplificata di verifica della condizione occupazionale dei lavoratori digitali, che risulta però estranea al sistema giuridico domestico e soprattutto al modello di accertamento dello *status* di subordinazione adottato dalla giurisprudenza, esigendo quindi un raccordo normativo e interpretativo non semplice.

Con l'introduzione del congegno della presunzione legale, la proposta di Direttiva riporta al classico dualismo tra lavoro subordinato e autonomo, senza considerare che diversi ordinamenti giuridici si sono già indirizzati verso l'utilizzo di tecniche di tutela che mettono al centro la persona, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro ⁽⁷⁾: è, questa, la posizione interpretativa adottata dalla Cassazione a proposito della qualificazione dei lavoratori su piattaforma, là dove ha sostenuto che – pur senza tendere all'esatta individuazione del tipo legale – è sufficiente accertare alcuni elementi fattuali e le modalità di svolgimento della prestazione organizzata da altri per riconoscere le garanzie lavoristiche (sent. n. 1663 del 2020).

L'ultima questione sollevata dalla proposta europea attiene alla definizione dei diritti riconosciuti ai lavoratori nei confronti della piattaforma digitale. La Direttiva è focalizzata sui diritti collegati alla gestione algoritmica e alla trasparenza dei sistemi decisionali automatizzati (cfr. Capo III), ma i lavoratori delle piattaforme, specie se operano *offline* o *in loco*, esprimono anche altri bisogni di tutela che meritano di essere considerati.

subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea, DRI, 2022, fasc. 2, 639 ss. con ampie indicazioni bibliografiche.

⁽⁷⁾ A. Donini, *Piattaforme*, in M. Novella – P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 43 ss.

2. Il campo di applicazione soggettivo della Direttiva e i rischi di segmentazione

Se, da un lato, la proposta della Commissione abbraccia l'intero ambito del lavoro tramite le infrastrutture digitali (incluso quello svolto solo *online*); dall'altro lato, lascia emergere un rischio di segmentazione, in senso orizzontale e verticale, della platea dei lavoratori delle piattaforme.

Si è già osservato che, sul piano orizzontale, i lavoratori risultano collocati su due distinti livelli di protezione giuridica: coloro che hanno un contratto o un rapporto di lavoro subordinato e fruiscono della tutela c.d. forte della Direttiva; «tutte le persone» che lavorano su piattaforma, indipendentemente dalla qualificazione del vincolo contrattuale, alle quali si applica una tutela-base prevista dall'art. 10. In quest'ultima ipotesi, si tratta di persone «che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro» (art. 1, par. 2) e che vengono identificate con i lavoratori genuinamente autonomi: o meglio, questa è la traduzione ufficiale della definizione adottata dalla Direttiva.

Nella prospettiva nazionale, l'incognita riguarda, in primo luogo, l'inquadramento riconosciuto al lavoro digitale giuridicamente autonomo, ma svolto in condizioni di parasubordinazione o di etero-organizzazione (*ex art. 2, d.lgs. 81/2015*). La prima impressione è che – in base al meccanismo presuntivo della subordinazione – queste forme di lavoro ibride o intermedie siano riconducibili al livello di tutela forte: i lavoratori delle piattaforme parasubordinati o etero-organizzati dovrebbero essere considerati alla stregua di coloro che «hanno un contratto o un rapporto di lavoro» (cfr. art. 2, par. 1, n. 4). Così interpretata, la disciplina europea comporterebbe una notevole semplificazione e una ricomposizione del frastagliato mercato del lavoro digitale, distinguendo i lavoratori che hanno un rapporto subordinato e coloro che sono autenticamente autonomi, cioè i lavoratori occasionali che, di norma, erogano prestazioni *spot*.

Ciò premesso in termini indubbiamente apodittici, va subito aggiunto che sul punto la proposta di Direttiva non è affatto chiara. Anzi, nel *Considerando* 19, dopo aver confermato che la finalità principale è il contrasto del lavoro autonomo falso o fittizio, il legislatore europeo avverte che nell'ipotesi del lavoro autonomo genuino oppure di «una forma di lavoro intermedia», occorre applicare i diritti e gli obblighi pertinenti. Analoga indicazione si coglie nell'illustrazione della proposta (*sub art. 1*), dove si precisa che le tutele collegate alla gestione algoritmica riguardano anche le persone prive di un rapporto di lavoro, «vale a dire i veri lavoratori autonomi e coloro che hanno un'altra situazione occupazionale eventualmente esistente in alcuni Stati membri».

Ciò lascia intendere che alla categoria dei lavoratori autonomi dovrebbero essere accomunati coloro che svolgono una forma di lavoro intermedia o ibrida, come definita dal

diritto nazionale (che corrisponde, nel nostro ordinamento, al lavoro parasubordinato), e sono pertanto esclusi dalla tutela forte accordata dalla Direttiva.

Resta il fatto che gli indici che fanno scattare la presunzione legale dell'esistenza di un rapporto di lavoro si riferiscono ad una nozione ampia di subordinazione, più simile ad una condizione che il diritto domestico definisce come parasubordinazione o etero-organizzazione. Gli elementi considerati dall'art. 4 della Direttiva richiamano, infatti, un vincolo di dipendenza organizzativa e funzionale rispetto alla piattaforma, mentre risultano trascurati e non più essenziali gli indici tradizionali dello *status* di subordinazione: come, ad es., il rispetto di un orario di lavoro predefinito o la soggezione al potere direttivo e sanzionatorio del datore.

È probabile che, nell'intento del legislatore europeo, la presunzione legale dovesse operare solo come un meccanismo processuale, inteso a catturare i rapporti di lavoro simulati e fittizi (secondo l'art. 4, par. 3, infatti, gli Stati membri devono evitare di applicarla ai veri lavoratori autonomi). Dunque, l'obiettivo sarebbe solo quello della facilitazione probatoria dell'esistenza del vincolo di subordinazione, come definito dall'ordinamento giuridico nazionale. Eppure, gli indici presuntivi appaiono così larghi e inclusivi da assumere inevitabilmente un significato sostanziale e una portata definitoria - almeno in modo indiretto - così determinando un probabile ampliamento della nozione di lavoratore subordinato a livello europeo ⁽⁸⁾, oltre che a livello nazionale.

È pur vero che qui si annida un nodo ermeneutico complesso. La nozione di subordinazione derivante dal diritto eurounitario assume un carattere sussidiario e residuale rispetto alle definizioni previste dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli ordinamenti nazionali (cfr. art. 2, par. 1, n. 4). In tal modo, si evita d'introdurre una nozione unitaria e univoca, salvaguardando le competenze legislative dei singoli Paesi, ma si richiede al contempo di tener conto degli indirizzi della giurisprudenza della Corte di giustizia (in verità, non sempre univoci). Considerato, però, che la nozione sussidiaria risulta così ampia, ed è assistita da una procedura di accertamento presuntivo, è ragionevole ipotizzare che, in concreto, si realizzi un'estensione dell'area della subordinazione, sebbene permangano le difficoltà di funzionamento del meccanismo presuntivo nell'intreccio tra il diritto eurounitario e gli ordinamenti nazionali ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ Secondo S. Giubboni, *La proposta di Direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, *Menabò di Etica ed Economia*, n. 164/2022, 16 gennaio 2022, 3, la proposta potrebbe contribuire «in misura assai significativa a rafforzare la valenza della nozione europea di subordinazione, potenzialmente anche oltre l'ambito del lavoro tramite piattaforme digitali», legittimando usi espansivi della nozione da parte dei giudici nazionali, oltre che della Corte di giustizia.

⁽⁹⁾ Come osserva M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva*, cit., C.10: «Dunque, in caso di approvazione, avremo una presunzione relativa di subordinazione, di diritto eurounitario, che però potrà essere superata in ventisette modi diversi. Che ne possa venire fuori un *level playing field* appare quanto meno dubbio, dipendendo in sostanza dall'equilibrio che si stabilirà nel dialogo tra le Corti dei diversi Paesi e la Corte di Giustizia».

Secondo una diversa tesi interpretativa, la nozione di subordinazione che si evince dalla proposta europea non avrebbe implicazioni definitorie né tanto meno sistematiche, comportando solo un'estensione limitata ed in via «equitativa» della condizione di dipendenza a favore degli operatori su piattaforma, in sé giustificata dalla loro sottoprotezione sociale ⁽¹⁰⁾. Dunque, si tratterebbe di una nozione settoriale o speciale di subordinazione, assimilabile a quella prevista dalla legge sul lavoro a domicilio negli anni '70 del secolo scorso, applicabile esclusivamente all'ipotesi del lavoro su piattaforma.

Va rilevato tuttavia che il paradigma giuridico della subordinazione non si fonda su una nozione oggettiva e ontologica di lavoro subordinato, ma sul parametro dell'art. 3 Cost. che impedisce di tutelare in modo differente situazioni lavorative che la legge considera equivalenti. Lo ha sostenuto la Cassazione – nella nota sentenza n. 1663 del 2020 – per legittimare l'estensione delle tutele lavoristiche ai *riders*. In altri termini, non pare facile – una volta ampliata la nozione di subordinazione «in via equitativa» per una determinata categoria di lavoratori – ritenere che sia precluso lo stesso trattamento giuridico a coloro che si trovano in una situazione analoga o sostanzialmente equivalente.

In relazione al campo di applicazione soggettivo disegnato dalla proposta di Direttiva va segnalato, inoltre, un rischio di segmentazione verticale della platea dei lavoratori nei differenti settori dell'economia digitale, potenzialmente suscettibile di provocare una disparità di trattamento.

Come si è anticipato, la disciplina europea include indistintamente tutti i lavoratori tramite piattaforma, ma nel nostro ordinamento gli operatori del settore *delivery* e, in particolare, i *riders* autonomi sono già titolari di una serie di diritti minimi derivanti dalla l. n. 128/2019. Ciò implica che – in base alla clausola di non regresso prevista dalla Direttiva (art. 20) – ai lavoratori di questo settore continueranno ad applicarsi le tutele nazionali in aggiunta alle garanzie introdotte dalla normativa europea; mentre ai lavoratori autonomi delle piattaforme che non rientrano in quel settore produttivo oppure operano solo *online*, spetteranno esclusivamente i diritti connessi alla gestione algoritmica.

Nella fase di trasposizione della Direttiva, il legislatore nazionale dovrà darsi carico di scongiurare l'eventuale disparità di effetti giuridici. Basti osservare che una segmentazione verticale delle tutele ha poca ragion d'essere in un'economia digitale in rapida espansione, nella quale i settori produttivi sono in prevalenza ibridi e, soprattutto, risultano molto permeabili tra loro.

⁽¹⁰⁾ G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'«umanesimo digitale»*, LDE, 1/2022, 11-12.

3. L'accertamento della condizione occupazionale e il congegno della presunzione legale

Il secondo nodo problematico sollevato dalla proposta europea riguarda l'attuazione della procedura introdotta dall'art. 4 ai fini dell'accertamento del lavoro subordinato su piattaforma: una procedura che ogni Stato membro dovrà adattare alle caratteristiche del proprio ordinamento e al funzionamento del sistema giudiziario nazionale (art. 4, par. 1).

Il legislatore europeo persegue un condivisibile obiettivo di regolarizzazione ed è innegabile il *favor* per la qualificazione giuridica in senso subordinato del lavoro digitale. Senza dubbio il meccanismo della presunzione legale favorisce il contrasto degli abusi del lavoro autonomo e agevola la posizione processuale del lavoratore che azioni il diritto ad un corretto inquadramento della condizione occupazionale. C'è da temere, tuttavia, che le aspettative suscitate dall'innovazione procedurale siano state un po' enfatizzate. Gli indici presuntivi elencati dalla Direttiva servono a dare certezza al rapporto contrattuale con la piattaforma, ma non è scontato che potranno determinare una migrazione automatica verso il lavoro subordinato, come invece pare suggerire il metodo semplice della *check-list* basato sul riscontro di almeno due elementi su cinque per far scattare la presunzione.

Il congegno legale abilita una procedura "guidata" per l'inquadramento del lavoro su piattaforma, ma non preclude al giudice la possibilità di accertare la condizione di dipendenza in base a fattori diversi e ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art. 4 par. 2 della Direttiva. In altri termini, la presunzione non rende affatto obsoleta o inutile la nozione di subordinazione elaborata dalla giurisprudenza domestica: probabilmente ne potrà ampliare lo spettro con l'introduzione di nuovi indici sintomatici, appropriati alle specificità del lavoro tramite piattaforma.

Del resto, i commentatori hanno subito rilevato che alcuni elementi presuntivi sono abbastanza superficiali e facilmente aggirabili ⁽¹¹⁾. Nei primi contenziosi relativi al lavoro dei *riders* si è constatato che le piattaforme di *food delivery* erano in grado di riconvertire o modificare con estrema rapidità il proprio modello organizzativo, persino durante lo svolgimento del processo. È noto, ad es., che la prenotazione degli *slot* orari è ormai superata: le piattaforme consentono ai *riders* una "loggatura" libera, così mettendo fuori gioco almeno un paio degli indicatori introdotti dalla Direttiva (cfr. art. 4, par. 2, lett. d-e). Al confronto con altri Paesi europei, quello italiano contempla un basso numero di piattaforme (26 rispetto alle 89 della Francia), mentre la platea degli addetti è molto superiore: ciò probabilmente significa che nel mercato italiano le piattaforme possono contare su un contingente di riserva così ampio che appare superfluo il ricorso ai turni orari e, non a caso, la forma d'ingaggio prevalente è quella del lavoro occasionale.

⁽¹¹⁾ Cfr. A. Donini, *Piattaforme*, cit., 40, che sottolinea il rischio di irrigidimento della nozione di subordinazione, senza peraltro che si eviti l'aggiramento delle nuove regole da parte delle piattaforme.

Dunque, risulta tuttora utile e competitivo il metodo giurisprudenziale di accertamento della natura giuridica del lavoro su piattaforma che, pur senza utilizzare un meccanismo presuntivo, individua un elenco aperto di indici sintomatici in grado di inseguire l'evoluzione dell'impresa digitale e delle sue modalità organizzative.

Un riferimento interessante in materia di utilizzo di criteri presuntivi è offerto dalla legge spagnola sul lavoro dei *riders* (l. n. 12/2021)⁽¹²⁾. La nozione giuridica di subordinazione non viene modificata e rimane ancorata alla condizione di assoggettamento rispetto ai tradizionali poteri datoriali, con l'aggiunta di un'importante precisazione: i poteri organizzativi possono essere esercitati dalla piattaforma anche in modo indiretto o implicito attraverso la gestione algoritmica. Pertanto, per superare la presunzione di subordinazione spetta alla piattaforma l'onere di confutare l'esistenza della condizione di assoggettamento (tenuto conto che, sul piano probatorio, non sarebbe semplice per il lavoratore digitale contestare il funzionamento del sistema algoritmico).

Vale la pena di rilevare che, in questo schema normativo, scompare la categoria intermedia del lavoro parasubordinato (sebbene l'ordinamento spagnolo preveda la figura del TRADE, lavoratore autonomo economicamente dipendente), mentre il legislatore nazionale punta sull'adeguamento della nozione di dipendenza giuridica nel contesto dell'economia digitale.

4. Di quali diritti del lavoro digitale stiamo parlando?

L'approccio regolativo a livello sovranazionale tende a configurare i diritti del lavoratore digitale sul piano individuale, estraendoli dal ceppo normativo della protezione dei dati personali e, in particolare, dal Regolamento europeo in materia di *privacy*: trasparenza e informazione preventiva, leggibilità delle decisioni automatizzate, monitoraggio periodico e supervisione umana, possibilità di riesame e correzione degli effetti dei sistemi algoritmici (cfr. artt. 6-8).

Anziché di diritti soggettivi concettualmente individuati, sembra trattarsi piuttosto di agibilità: cioè, di declinazioni – a carattere essenzialmente procedurale - dei principi generali di trasparenza e di *accountability* relativi alla gestione algoritmica. Sono agibilità riconosciute alla persona fisica in quanto tale, che vengono trasferite con maggior dettaglio operativo sul piano della relazione di lavoro con la piattaforma (ed estese, su richiesta, ai rappresentanti dei lavoratori e alle autorità pubbliche). Non è casuale che, secondo la proposta europea, il controllo sull'osservanza delle regole della gestione algoritmica e il

⁽¹²⁾ Cfr. A. Baylos Grau, *Il viaggio accidentato verso il lavoro dei riders in Spagna. Analisi della legge n. 12/2021*, in questo numero di LLI. Un meccanismo presuntivo è stato previsto anche dal legislatore portoghese nel settore del trasporto passeggeri: cfr. J. Leal Amado – T. Coelho Moreira, *La legge portoghese sul trasporto passeggeri tramite piattaforma elettronica: soggetti, rapporti, presunzioni*, LLI, 2019, 1, 48 ss.

relativo potere sanzionatorio amministrativo siano attribuiti – in primo luogo - ai Garanti nazionali per la protezione dei dati personali, in conformità al Regolamento di *privacy* (art. 19) ⁽¹³⁾.

Si tratta certo di acquisizioni rilevanti in termini di garanzia della persona e dei suoi dati personali, ma non sono propriamente acquisizioni lavoristiche, nel senso che non introducono principi sostanziali di protezione del lavoro digitale (fatta salva la disposizione che prescrive ai Paesi membri di prevedere «misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente» in conseguenza dell'esercizio dei diritti introdotti dalla Direttiva: art. 18).

Qualche esempio può essere utile a chiarire.

L'art. 6 della proposta concerne i doveri d'informazione posti a carico della piattaforma: la disposizione, di per sé molto dettagliata, non introduce limiti o garanzie materiali rispetto all'esercizio dei poteri organizzativi, ma impone la comunicazione dei «motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'*account* del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto ... delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi» (par.2, lett. b), iv).

All'informazione può far seguito una richiesta di spiegazione, da parte del lavoratore, che dovrà essere soddisfatta con tempestività, ed eventualmente una successiva richiesta di riesame del provvedimento assunto dalla piattaforma. Se, poi, la decisione automatizzata risulta lesiva i suoi diritti (quali?), scatta «senza indugio» la rettifica ove sia possibile, altrimenti spetta una compensazione adeguata del pregiudizio arrecato (art. 8).

D'altra parte, il *Considerando* 33 chiarisce che le piattaforme «non dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi». Come dire che la trasparenza della gestione algoritmica è tutt'altro che incondizionata o assoluta ⁽¹⁴⁾.

In alcune ipotesi, la proposta sembra persino comprimere o restringere l'ambito operativo di alcune tutele sostanziali: ad es., quando riserva l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza solo ai lavoratori subordinati delle piattaforme (cfr. art. 7, par. 2 e art. 10, par. 1)⁽¹⁵⁾. In Italia la disciplina prevenzionistica si estende ai lavoratori parasubordinati e ai *riders* autonomi, ma persino la direttiva-quadro 89/391 Cee sembra ammettere una più ampia operatività della tutela.

⁽¹³⁾ Le regole derivanti dal Regolamento europeo di *privacy* sono già state applicate dal Garante italiano a carico delle piattaforme: cfr., ad es., Ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho srl, provv. n. 234 del 10 giugno 2021, *doc. web* n. 9675440; Id., Ordinanza ingiunzione nei confronti di Deliveroo Italy srl provv. n. 285 del 22 luglio 2021.

⁽¹⁴⁾ Cfr. D. Stark – I. Pais, *Management algoritmico nell'economia delle piattaforme*, *E&L*, 3/2021, 57 ss., secondo i quali la gestione algoritmica implica una particolare modalità di controllo cibernetico «perché ad ogni piega del *feedback loop* l'*accountability* può essere deviata e negata».

⁽¹⁵⁾ L'esclusione è ribadita dal *Considerando* 40 che riserva la tutela prevenzionistica «specificatamente ai lavoratori subordinati». Sul punto v. A. Rota, *Sicurezza*, in M. Novella – P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, cit., 100.

Ancora, la Direttiva vieta il trattamento dei dati relativi alla salute e allo stato emotivo o psicologico degli operatori delle piattaforme, ma trascura di considerare quelli relativi alle opinioni politiche, religiose e sindacali. Un più ampio divieto, che include anche i dati genetici e biometrici, l'origine razziale o etnica e l'orientamento sessuale, è previsto invece dall'art. 9 del Regolamento di *privacy*.

Il rinvio alla clausola di non regresso potrà ovviamente risolvere queste incoerenze e rimediare ad eventuali difetti di raccordo normativo, impedendo un abbassamento dello *standard* nazionale di tutela. Peraltro, la proposta di Direttiva tace sulle garanzie sostanziali che sono rivendicate dai lavoratori su piattaforma, quanto meno da quelli che operano *offline* (ad es., divieto di discriminazione; garanzia dell'orario di lavoro minimo; utilizzo di *ranking* reputazionali; portabilità dei dati personali; diritto alla disconnessione e limiti alla disconnessione unilaterale disposta dalla piattaforma). Anzi, il *Considerando* 25 ammette il potere di controllo della piattaforma tramite mezzi elettronici, precisando che «l'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio», di per sé, non integrano un indice presuntivo dello *status* di subordinazione.

È lecito ritenere che, attraverso la procedura agevolata di accertamento della subordinazione, si potranno estendere tutte le normative nazionali di protezione del lavoro, ma in verità nulla è scontato e non è affatto certa la compatibilità delle garanzie pensate per il lavoro dell'età industriale.

In linea di principio, l'applicazione delle tutele lavoristiche nei confronti dei *riders* è già stata riconosciuta dalla giurisprudenza, ma resta la difficoltà di rendere effettive quelle medesime tutele nel contesto digitale. Un esempio emblematico riguarda l'obbligo contributivo a carico della piattaforma, che presuppone una concreta quantificazione del tempo lavorato. Si può discutere se il tempo di attesa per l'assegnazione dei compiti debba essere considerato alla stregua del tempo di lavoro effettivo: questo, infatti, non può coincidere solo con la consegna o il servizio, ma non può neppure comprendere tutto il periodo di collegamento alla piattaforma, specie se il modello imprenditoriale preveda la "loggatura" libera, che può essere anche continuativa. Neppure è scontata la possibilità di fissare un trattamento economico di disponibilità, analogo a quello del lavoro intermittente, in mancanza di una specifica disposizione legislativa. Su questi aspetti, in concreto molto rilevanti, la proposta di Direttiva non fornisce ausilio.

Non si può negare che la trasparenza della gestione algoritmica rappresenti un notevole passo avanti, ammesso che i lavoratori, come singoli, possano avvalersi delle informazioni obbligatoriamente fornite dalla piattaforma. La scommessa della trasparenza digitale si potrà giocare – più realisticamente – sul piano collettivo, a condizione che il sindacato si attrezzi con le necessarie competenze e rafforzi la sua capacità rappresentativa.

Infatti, fermi i diritti collettivi di informazione e consultazione a norma della Dir. 2002/14/Cee, la proposta europea prevede che, in assenza dei rappresentanti sindacali, siano gli stessi lavoratori a dialogare direttamente con la piattaforma (art. 9). A ciò si

aggiunge l'apertura a favore di altre forme di rappresentanza sociale e di «altri soggetti giuridici» che abbiano interesse ad agire per conto o a sostegno di una o più persone per la tutela dei diritti connessi alla gestione algoritmica (art. 14).

L'intento dichiarato è quello di agevolare l'accesso alle procedure giudiziarie o amministrative per l'accertamento della condizione occupazionale, ma è ovvio che la platea dei soggetti abilitati alla rappresentanza e alla tutela collettiva diventa piuttosto affollata (e presumibilmente competitiva). Tanto più che la proposta fa salvo anche il ricorso all'art. 80 del Regolamento di *privacy* il quale promuove una pluralità di organismi di rappresentanza che sono attivi nel settore della protezione dei dati. Proprio interpretando quest'ultima disposizione, la Corte di giustizia ha ritenuto ammissibile l'esercizio di azioni collettive da parte di associazioni e organismi di tutela dei consumatori, anche a prescindere da uno specifico mandato (se il diritto nazionale lo consente), accogliendo una nozione estensiva dei soggetti legittimati alla rappresentanza di interessi collettivi in materia di protezione dei dati personali ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁶⁾ CgUe, 28 aprile 2022, C-319/20, Meta Platform Ireland Limited, già Facebook Ireland Limited v. Bundesverband der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände.

Bibliografia

- Alaimo A., *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, DRI, 2022, fasc. 2, 639 ss.
- Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in LLI, 2021, 2, C.1-C.20.
- Baylos Grau A., *Il viaggio accidentato verso il lavoro dei riders in Spagna. Analisi della legge n. 12/2021*, in LLI, 2022, 1, C.1-C.19.
- Bronzini G., *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'«umanesimo digitale»*, in LDE, 1/2022.
- Donini A., *Piattaforme*, in M. Novella – P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 25-45.
- Floridi L. - Finocchiaro G. - Pollicino O., *Quattro orientamenti per completare il modello digitale Ue*, in www.ilsole24ore.com, 6 gennaio 2022.
- Giubboni S., *La proposta di Direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 164/2022, 16 gennaio 2022.
- Leal Amado J. – Coelho Moreira T., *La legge portoghese sul trasporto passeggeri tramite piattaforma elettronica: soggetti, rapporti, presunzioni*, in LLI, 2019, 1, 47-81.
- Rota A., *Sicurezza*, in M. Novella – P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 83-103.
- Stark D.– Pais I., *Management algoritmico nell'economia delle piattaforme*, in *Econ. & Lav.*, 2021, 3, 57-80.