



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura

GUIDO SMORTO
Università di Palermo

ANNAMARIA DONINI
Università di Genova

vol. 10, no. 1, 2024

ISSN: 2421-2695





L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura

GUIDO SMORTO

Università di Palermo
Ordinario di Diritto Privato Comparato
guido.smorto@unipa.it

ANNAMARIA DONINI

Università di Genova
Associata di Diritto del Lavoro
annamaria.donini@unige.it

ABSTRACT

The Directive on improving working conditions in platform work has been finally adopted by national labour ministers at the Council meeting on 11 March 2024. The Directive has the ambitious aim of improving the minimum standards recognised by European and national legislations for platform workers and advancing the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and algorithmic work management. Still pending its formal approval, the Authors offer a first analysis of the new provisions to regulate and protect platform work.

Keywords: digital platform; platform workers; labour protection; employment status; presumption; algorithmic management; workers representatives.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/19855>

L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura

SOMMARIO: 1. Piattaforme, persone che lavorano e lavoratori. – 2. Il problema della corretta determinazione della situazione occupazionale. – 3. L'introduzione di una presunzione legale di subordinazione nell'ordinamento italiano. – 4. Gestione algoritmica del lavoro e obblighi di *accountability*. – 5. (segue) Le misure nel dettaglio. – 6. L'ambito per l'azione collettiva. – 7. Altre disposizioni rilevanti.

1. Piattaforme, persone che lavorano e lavoratori

Dinanzi alle tante sfide derivanti dalle nuove forme di organizzazione del lavoro basate sulle piattaforme digitali, nel 2024 il legislatore dell'Unione europea ha adottato una Direttiva «relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali»⁽¹⁾.

Obiettivo della Direttiva è quello di migliorare le condizioni di lavoro (e la protezione dei dati personali) nel lavoro mediante piattaforme digitali, evitando che i nuovi modelli organizzativi frutto della rivoluzione digitale, assieme ai tanti vantaggi, portino anche ad una messa in discussione dei diritti riconosciuti ai lavoratori. In questo quadro, la Direttiva si pone alcuni obiettivi specifici: introdurre misure volte a facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; promuovere la trasparenza, l'equità, la sorveglianza umana, la sicurezza e la responsabilità nella “gestione algoritmica” del lavoro; migliorare la trasparenza di tali forme di lavoro, anche quando le piattaforme operino in più Stati membri o a livello transnazionale. Tali obiettivi sono perseguiti con misure che trovano fondamento in due diverse basi giuridiche: da un lato, la competenza dell'Unione in relazione al miglioramento delle condizioni di lavoro (art. 153, co. 1, lett. b), e, dall'altra, quella avente ad oggetto la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale (art. 16, co. 2 del TFUE).

Nel solco della prima competenza, la Direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione (art. 1, co. 2, prima parte), lasciando impregiudicata la possibilità per gli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori (art. 26). Nella seconda competenza trovano invece fondamento le norme volte a migliorare la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali attraverso

⁽¹⁾ Data l'estensione dei temi che intrecciano la Direttiva, si è deciso di limitare i riferimenti bibliografici ai contributi dedicati alla Direttiva o alle versioni precedenti del testo.

l'individuazione di misure relative alla gestione algoritmica del lavoro delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali (art. 1, co. 2, seconda parte).

Prima di entrare nel merito del contenuto della Direttiva, occorre sottolineare come questa non si applichi a tutte le piattaforme digitali, ma solamente alle “piattaforme di lavoro digitali”, ossia a qualsiasi persona fisica o giuridica che offre un servizio che soddisfa tutti i seguenti requisiti: a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile; b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio; c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia eseguito *online* o in un determinato luogo; d) comporta l'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 2, co. 1)⁽²⁾.

L'organizzazione del lavoro da parte della piattaforma deve dunque costituire una componente “necessaria ed essenziale” del servizio erogato, ma la lettura dei Considerando conduce a ritenere che tale fattore possa declinarsi attraverso modalità operative eterogenee e presentare differente intensità. Il cons. 5 ammette infatti che «le piattaforme digitali organizzano, in misura maggiore o minore a seconda del loro modello di business» l'esecuzione del lavoro, il compenso e il rapporto con i clienti. Il cons. 21 tenta invece di fornire un criterio per individuare le caratteristiche minime ed essenziali che deve possedere l'attività organizzativa esercitata dalla piattaforma affinché quest'ultima possa rientrare nel campo di applicazione della Direttiva. L'infrastruttura dovrebbe avere un «ruolo significativo nell'abbinare la domanda di servizi da parte degli utenti all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica con cui la piattaforma ha un rapporto contrattuale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, indipendentemente dalla qualificazione o dalla natura che del rapporto contrattuale in questione hanno dato le parti interessate» (cons. 21). Il confine esterno della definizione di piattaforma digitale per ciò che concerne il requisito dell'organizzazione del lavoro di cui alla lett. c) sembra collocarsi dunque in prossimità dell'area dell'intermediazione di lavoro. Il criterio per qualificare un fornitore di servizi *online* come una piattaforma di lavoro – ferma restando la sussistenza degli altri requisiti – potrà allora derivare dal carattere “significativo” delle azioni da esso realizzate al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta (come l'indicizzazione dei *curriculum* e delle offerte finalizzata alla selezione degli avvisi da visualizzare a chi accede alla piattaforma), e dalla necessità che il rapporto tra potenziale lavoratore e piattaforma debba essere formalizzato attraverso un contratto.

La definizione di piattaforma di lavoro digitale riguarda l'organizzazione sia del lavoro che si svolge esclusivamente *online* mediante strumenti elettronici (“lavoro *online*

⁽²⁾ M. Six Silberman, *The definition of “digital labour platform” in the Proposed Platform Work Directive*, verfassungsblog, 18 luglio 2023, <https://verfassungsblog.de/the-definition-of-digital-labour-platform-in-the-proposed-platform-work-directive/>

mediante piattaforme digitali”), sia di quello che si articola secondo modalità ibride, che combinano un processo di comunicazione *online* con una successiva attività nel mondo fisico (“lavoro in loco mediante piattaforme digitali”) (cons. 5). Rimangono invece al di fuori della sfera regolativa della Direttiva le piattaforme che non prevedono una vera e propria organizzazione del lavoro, ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l’utente finale: ad esempio, piattaforme che pubblicano offerte o richieste di terzi o il cui scopo sia lo sfruttamento o la condivisione di beni (come nel caso dei siti per la locazione di alloggi a breve termine) (cons. 21; art. 2, co. 2).

Per comprendere gli obiettivi di tutela e la portata dell’intervento legislativo è necessario considerare altresì chi siano i destinatari della Direttiva. Un primo gruppo di soggetti comprende tutte le persone che svolgono lavoro di piattaforma sulla base di un rapporto di origine contrattuale, indipendentemente dalla natura del contratto o dalla sua qualificazione da parte degli interessati (cfr. art. 2, co. 1, punto 3). Il «lavoro di piattaforma» è, ai sensi dell’art. 2, co. 1, numero 2, ogni lavoro organizzato “tramite” una piattaforma digitale e non necessariamente “da” una piattaforma digitale. Sono pertanto comprese tra le «persone che svolgono lavoro di piattaforma» anche i soggetti destinatari di quelle attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro che abbiano le caratteristiche richiamate dal cons. 21 (v. *supra*), sempre che sussista tra la «persona che lavora» e la piattaforma un rapporto contrattuale.

A costoro viene riservato un esteso numero di previsioni, relative ad esempio alla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro (cfr. par. 4 e 5) e al riconoscimento di spazi per la rappresentanza e per la contrattazione collettiva (cfr. par. 6).

All’interno di questo ampio novero, sono poi individuati i «lavoratori delle piattaforme digitali», definiti come le persone che «svolgono lavoro di piattaforma, che hanno un contratto di lavoro o si ritiene che abbiano un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi, o dalle prassi degli Stati membri, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia». Questo più ristretto gruppo di soggetti beneficia di misure riconducibili agli interventi tradizionali del diritto del lavoro dell’Unione europea, come le previsioni in materia di salute e sicurezza (cfr. par. 7) o quelle volte al coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni di impresa capaci di incidere sull’organizzazione del lavoro (cfr. co. 6).

2. Il problema della corretta determinazione della situazione occupazionale

Il primo degli obiettivi specifici perseguiti dalla Direttiva è la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Il legislatore UE ha dedicato l’intero Capo II della Direttiva a questa delicata questione, con norme specifiche destinate a garantire la

corretta qualificazione del rapporto tra le persone che lavorano mediante la piattaforma e la piattaforma stessa.

La non corretta qualificazione del lavoro costituisce uno dei rischi maggiori connessi al lavoro digitale, dato che un'errata qualificazione del rapporto espone il lavoratore al rischio di non poter beneficiare delle condizioni di lavoro e dei diritti che competono ai lavoratori subordinati e di non poter accedere adeguatamente alle misure di protezione sociale. Il problema è diffuso in tutta Europa. Le molte cause intentate negli Stati membri – osserva la Commissione dell'Unione europea – hanno evidenziato il persistere di una classificazione errata della situazione occupazionale, in particolare per alcuni tipi di lavoro svolto mediante piattaforme digitali. E sono molti i casi in cui i tribunali nazionali hanno accertato il potere di direzione e controllo delle piattaforme digitali e hanno conseguentemente provveduto a riclassificare i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati alle dipendenze delle piattaforme digitali (cons. 7).

In base alla Direttiva, compito degli Stati membri è quello di adottare procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro, secondo quanto definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia (art. 4).

A tal fine, la Direttiva precisa che la qualificazione giuridica di chi presta il proprio lavoro attraverso la piattaforma debba effettuarsi in base al "primato dei fatti". Tale principio, formulato dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) con la Raccomandazione n. 198 del 2006, sancisce che la qualificazione del lavoro dovrebbe essere guidata da un'analisi obiettiva dei fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la retribuzione, senza fare esclusivo affidamento sulla descrizione che del rapporto danno le parti e sul modo in cui il rapporto è definito nel contratto. Questo richiamo al primato dei fatti è considerato dalla Commissione particolarmente opportuno nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente dalla piattaforma (cons. 28).

In coerenza con tali premesse, la Direttiva stabilisce che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro debba basarsi principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compreso l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nell'organizzazione del lavoro, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate (art. 4, co. 2).

La misura più importante prevista dalla Direttiva per addivenire ad una corretta qualificazione dei contratti di lavoro, guidata da un'analisi obiettiva dei fatti, è la creazione di una presunzione relativa di subordinazione (definita con l'espressione «presunzione confutabile») (art. 5). Durante i quasi tre anni trascorsi dalla presentazione

della proposta di Direttiva da parte della Commissione europea (COM (2021)762) alla sua approvazione, l'introduzione della presunzione di subordinazione è stata oggetto di acceso contrasto politico, oltre che di ampio dibattito tra gli interpreti. Condivisa in linea generale l'opportunità di introdurre un meccanismo per facilitare il corretto accertamento dello *status* occupazionale dei lavoratori su piattaforma, il dissenso ha riguardato le modalità da preferire per la realizzazione dell'obiettivo⁽³⁾.

La soluzione su cui è stato raggiunto il compromesso politico prevede l'introduzione di una presunzione legale. Anche l'originaria proposta della Commissione prevedeva una presunzione, la quale si basava su un elenco di circostanze puntualmente descritte, indicative del controllo della piattaforma sull'esecuzione del lavoro. In presenza di un determinato numero di indizi sarebbe stato possibile configurare, per via di presunzione appunto, un rapporto di lavoro subordinato⁽⁴⁾.

Più in dettaglio, in base al testo della originaria Proposta, la presunzione legale di subordinazione avrebbe operato in presenza di almeno due tra le seguenti cinque circostanze: a) la determinazione (o la fissazione dei limiti massimi) della retribuzione da parte della piattaforma; b) l'obbligo per la persona che svolge il lavoro 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 esercitata dalla piattaforma sull'esecuzione del lavoro o la verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) la limitazione della libertà di organizzare il lavoro, in particolare di scegliere l'orario o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) la limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi (art. 4, co. 2 della Proposta). Nel cons. 25 della Proposta veniva altresì chiarito che l'adozione da parte della piattaforma di misure volte a garantire una buona esperienza del consumatore non fosse invece indice di subordinazione e, di conseguenza, la piattaforma che adottasse simili misure non avrebbe corso il rischio di essere qualificata come datore di lavoro. La piattaforma avrebbe potuto confutare tale presunzione dimostrando che,

⁽³⁾ Sul processo legislativo e i negoziati interni alle istituzioni, S. Righi, *La direttiva sul lavoro da piattaforma digitale: dinamiche negoziali e scenari futuri*, <https://www.labourlawcommunity.org/international-community/social-europe/la-direttiva-sul-lavoro-da-piattaforma-digitale-dinamiche-negoziali-e-scenari-futuri/>

⁽⁴⁾ In relazione al testo originario della Proposta, 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?*, *LLI*, 2022, 1, R. 10 ss.; G. Bronzini, *La proposta di direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'umanesimo digitale*, *LDE*, 2022, 1, 4 ss.; A. Donini, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, *LLI*, 2022, 1, R. 39; M. Falsone, *What impact will the proposed EU Directive on platform work have on Italian system?*, *ILLeJ*, 2022, 1, 106 ss.; M. Kullman, *"Platformisation" of work: An EU perspective on introducing a legal presumption*, *ELLJ*, 2022, 1, 69 ss.; A. Scelsi, *The escape from (presumption of) subordination*, in *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, edited by S. Bellomo - D. Mezzacapo - F. Ferraro - D. Caldera, Sapienza Università Editrice, 2023, 188 ss.

secondo il diritto nazionale applicabile, il rapporto contrattuale in questione non era in realtà un rapporto di lavoro subordinato (art. 5 della Proposta).

Nella versione approvata definitivamente, invece, l'articolazione nello specifico della struttura della presunzione è stata rimessa a ciascuno Stato membro che potrà effettuare autonomamente le proprie scelte, purché nel rispetto di alcuni essenziali profili definiti dalla Direttiva.

In particolare, è previsto 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 quando si riscontrino fatti che indicano un potere di controllo o direzione, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (art. 5, co. 1) ⁽⁵⁾. Nel definire in dettaglio i contorni e le caratteristiche della presunzione, aggiunge la Direttiva, è necessario che gli Stati facciano in modo che questa costituisca davvero un'agevolazione procedurale efficace, che vada a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, evitando che si trasformi in un aumento degli oneri a loro carico.

Trattandosi di presunzione relativa, rimane ferma la possibilità per la piattaforma di confutare tale presunzione, dimostrando che il rapporto contrattuale in questione «non è un rapporto di lavoro» subordinato. Tale confutazione – precisa la Direttiva - va condotta con riferimento al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Se dunque la Direttiva indica agli Stati membri gli elementi su cui costruire la presunzione di subordinazione, tace per quanto riguarda le modalità di confutazione della presunzione, che dunque dovranno seguire il diritto degli Stati membri, rispettando tuttavia la giurisprudenza della Corte di giustizia ⁽⁶⁾.

Tale presunzione deve inoltre essere applicabile a tutti i procedimenti giudiziari e amministrativi in cui sia in gioco la corretta determinazione della situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali (con la

⁽⁵⁾ La scelta di non riferirsi espressamente al rapporto di lavoro subordinato (ma cfr. art. 4, co. 3: «qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata, la parte o le parti che assumono gli obblighi del *datore* di lavoro sono chiaramente identificate conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali») è motivata dall'assenza, a livello di Unione europea, di una nozione legale di lavoratore subordinato e dalla volontà di consentire il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla Direttiva senza intervenire sulle nozioni di subordinazione degli Stati membri.

⁽⁶⁾ In particolare, in merito alla nozione di “lavoratore” e di “falso lavoratore autonomo”. Sul punto, nell'immediatezza della proposta, M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, LLI, 2021, 2, C. 9 ss. e in senso critico, E. Kocher, *A timid proposal. Employment status in the Proposal for an EU Directive on Improving Working Conditions in Platform work*, verfassungsblog, 18 luglio 2023, <https://verfassungsblog.de/a-timid-proposal/>

possibilità di escludere le questioni fiscali, penali e di sicurezza sociale⁽⁷⁾). Inoltre, gli Stati membri hanno l'obbligo di istituire un quadro di misure di sostegno finalizzate a garantire l'efficace attuazione e il rispetto della presunzione legale, attraverso specifiche misure elencate dalla Direttiva: la definizione di orientamenti e raccomandazioni per favorire la comprensione e l'attuazione della presunzione legale; la messa a punto di procedure adeguate affinché le autorità nazionali competenti individuino, affrontino e perseguano le piattaforme di lavoro digitali che non rispettano le norme sulla corretta determinazione della situazione occupazionale; la predisposizione di controlli e ispezioni efficaci sulle piattaforme di lavoro digitali; l'attuazione di percorsi di formazione adeguata (art. 6).

Gli sforzi della Direttiva volti ad assicurare ai lavoratori le tutele corrispondenti alla loro effettiva condizione occupazionale comprendono anche una previsione dedicata ai soggetti che intermediano i rapporti tra piattaforme e lavoratori⁽⁸⁾. Secondo la definizione fissata dall'art. 2, l'intermediario può essere una persona fisica o una persona giuridica che contribuisce a rendere disponibile il lavoro ad una piattaforma digitale, sia nel caso in cui instauri due rapporti contrattuali, uno con la piattaforma e uno con la persona che lavora mediante piattaforma digitale, sia nel caso in cui rivesta il ruolo di appaltatore rispetto alla piattaforma e di committente rispetto alla persona che lavora mediante piattaforma digitale. Viene infatti previsto che anche qualora le persone abbiano stipulato un contratto di lavoro con un operatore economico intermediario (secondo una delle due modalità individuate nella definizione), ma svolgano un lavoro mediante piattaforme digitali (art. 3 e cons. 25), esse godano della stessa protezione riconosciuta dalla Direttiva alla generalità delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Per perseguire questo obiettivo è previsto che gli Stati membri possano introdurre anche sistemi di responsabilità solidale. Viene così fornito un meccanismo di facilitazione nell'accesso alle tutele che agisce a prescindere dall'eventuale accertamento di una ipotesi di interposizione illecita e dalla conseguente riconduzione del contratto di lavoro alla piattaforma.

(7) L'interpretazione dell'art. 5, co. 3, seconda parte (che prevede che la presunzione non si applichi a tali procedimenti, tuttavia gli Stati membri «applicano la presunzione» anche a tali procedimenti «in base al diritto nazionale»), può essere facilitata grazie al cons. 33 che chiarisce come «la presente Direttiva non imponga agli Stati membri l'obbligo di applicare la presunzione legale nei procedimenti fiscali, penali e di sicurezza sociale».

(8) In relazione alle versioni precedenti, C. Hiessl, *Multiparty relationship in platform work: Cross European case law developments and points of departure for (supranational) regulation*, *ELLJ*, 2023, 14, 4, 534 ss.

3. L'introduzione di una presunzione legale di subordinazione nell'ordinamento italiano

Una presunzione legale costruita a partire da «fatti che indicano un potere di controllo e direzione» (art. 5, co. 1) introdurrebbe un elemento di rilevante novità nel panorama delle tecniche disponibili nell'ordinamento italiano per l'accertamento della corretta qualificazione dei contratti di lavoro, con riflessi significativi in termini di coordinamento con i meccanismi ordinari di verifica in giudizio della subordinazione.

Secondo le prevalenti linee interpretative della giurisprudenza nazionale, in presenza di “fatti indicativi” dei poteri di controllo e direzione, soprattutto se esercitati in maniera assidua e specifica⁽⁹⁾, è di regola possibile accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. In aggiunta, nel solco del cd. metodo tipologico, la verifica in giudizio degli indici sintomatici della subordinazione (continuità, retribuzione fissa e periodica, alienità dei mezzi e del risultato, orario di lavoro, ...) può condurre al medesimo risultato anche ove i poteri presentino una minore intensità⁽¹⁰⁾.

Queste tradizionali tecniche di verifica del vincolo di subordinazione sono inoltre affiancate dal peculiare meccanismo dell'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: una disposizione che, com'è noto, non determina la riqualificazione del contratto, ma conduce all'applicazione della disciplina prevista per il lavoro subordinato nel caso di rapporti di collaborazione continuativa nei quali l'esecuzione del lavoro è organizzata dal committente (cd. collaborazione etero-organizzata). Secondo l'interpretazione maggioritaria condivisa dagli interpreti e confermata dalla Cassazione, infatti, l'art. 2, co. 1 non modifica i confini della fattispecie subordinazione e non integra nemmeno una presunzione legale; esso svolge piuttosto la funzione di “norma di disciplina”, capace di estendere l'area di applicazione della disciplina prevista per il lavoro subordinato a rapporti che, per le condizioni materiali di svolgimento, sono ritenuti meritevoli di “protezione equivalente” anche qualora nella fase genetico-costitutiva presentino le caratteristiche del lavoro autonomo (Cass. n. 1663/2020)⁽¹¹⁾.

Salvo ritenere di poter ricavare dall'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 un meccanismo giuridico di tipo presuntivo, il recepimento della Direttiva richiederebbe l'introduzione *ex novo* di «una presunzione legale confutabile efficace» (art. 5, co. 2). Lo scenario che verrebbe a configurarsi in un caso del genere impone all'interprete una seria riflessione in merito alla portata effettiva di una simile misura e ai problemi di coordinamento tra

⁽⁹⁾ *Inter alia*, Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728; Cass. 21 luglio 2017, n. 18018.

⁽¹⁰⁾ Cass. 20 marzo 2001 n. 3975; Cass. 27 ottobre 2016, n. 21710.

⁽¹¹⁾ L'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, come è noto, è stato ampiamente applicato in riferimento al lavoro dei ciclofattorini impegnati in consegne attraverso piattaforme digitali, anche con riguardo a procedimenti che richiedevano una preventiva verifica della qualificazione contrattuale (ad es. ai sensi dell'art. 28 St. lav.).

le diverse norme e tecniche finalizzate a garantire l'accesso alle misure di protezione per il lavoro subordinato.

La nuova presunzione legale interverrebbe, infatti, in presenza di una norma, quale è l'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015, che permette l'applicazione della «disciplina del rapporto di lavoro subordinato» ai collaboratori autonomi qualora l'esecuzione del lavoro sia organizzata dalle piattaforme (così come da qualsiasi committente). In tale contesto, l'operatività di un meccanismo presuntivo aggiungerebbe poco in termini di tutele ottenibili dai lavoratori. Per un verso, come ha chiarito Cass. n. 1663/2020, l'art. 2, co. 1 «non contiene alcun elemento idoneo a selezionare la disciplina applicabile», che dunque sarà l'intero *corpus* riconosciuto ai lavoratori subordinati¹². Per altro verso, la presunzione sarebbe attivabile solo in presenza di fatti indicativi di poteri direttivi e di controllo, ossia di un requisito più stringente rispetto a quello dell'organizzazione delle modalità esecutive considerato nell'art. 2.

Nel solco di questo ragionamento, potrebbe al contrario sostenersi che l'Italia abbia già un quadro di tutele equivalenti a quelle che la Direttiva intende introdurre con la presunzione, e che inserire nel sistema un meccanismo del genere non produrrebbe affatto l'effetto di una “agevolazione procedurale efficace”, ma si trasformerebbe piuttosto in un aumento degli oneri a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in contrasto con lo spirito della Direttiva e con la stessa lettera dell'art. 5, co. 2. L'esito di questa seconda linea di riflessione, pertanto, è che il corretto recepimento della Direttiva nel nostro ordinamento non richieda l'introduzione di una presunzione legale.

Sulle modalità di recepimento della Direttiva pesano, infine, altre incertezze. Il rapporto di lavoro, la cui esistenza si presume ai sensi dell'art. 5, non è soltanto quello definito dal diritto, dai contratti collettivi, o dalla prassi degli Stati membri, ma è anche quello che si ricava “tenendo conto” della giurisprudenza della Corte di giustizia¹³. Il rinvio alla nozione di “rapporto di lavoro” delineata dalla Corte di giustizia (v. artt. 4, 5, ma anche la definizione di “lavoratore delle piattaforme” art. 2, co. 1, punto 4) potrebbe pertanto circoscrivere, limitatamente ai meccanismi di funzionamento della presunzione, le definizioni di lavoratore subordinato elaborate a livello nazionale.

⁽¹²⁾ Sebbene la Cassazione faccia altresì riferimento all'esistenza di «situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con la fattispecie da regolare».

⁽¹³⁾ Il rischio di un effetto di limitazione del concetto di *employment relationship* è segnalato da A. Aloisi - S. Rainone - N. Countouris, *An unfinished task? Matching the platform work directive with the EU and international “social acquis”*, Ilo Working paper, 12/2023, 16 ss.

4. Gestione algoritmica del lavoro e obblighi di *accountability*

Il Capo III della Direttiva è dedicato ad un altro aspetto fondamentale del lavoro mediante piattaforma, ovverosia la “gestione algoritmica” del lavoro⁽¹⁴⁾.

Con questa espressione il legislatore fa riferimento a tutti quei sistemi automatizzati utilizzati per gestire domanda e offerta di lavoro che, in modo sempre più frequente, si sostituiscono alle scelte compiute da persone fisiche, divenendo la modalità standard per organizzare e gestire il lavoro all'interno dell'impresa. Nelle piattaforme di lavoro, tali sistemi di gestione algoritmica vengono spesso utilizzati per assegnare incarichi e per monitorarne l'esecuzione, per effettuare valutazioni e per prendere decisioni in relazione alle persone che vi lavorano.

La Direttiva distingue la gestione algoritmica a seconda che questa riguardi: «sistemi di monitoraggio automatizzati», ossia algoritmi impiegati per monitorare, supervisionare e valutare l'esecuzione del lavoro; e «sistemi decisionali automatizzati», ossia algoritmi impiegati per prendere o sostenere decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro⁽¹⁵⁾. In entrambi i casi, questi sistemi comportano conseguenze rilevanti per chi le persone che lavorano mediante piattaforma: definiscono infatti l'accesso alle possibilità di lavoro, assegnano premialità, fissano il compenso, impongono sanzioni, sospendono o limitano gli account.

Eppure, osserva la Commissione, a dispetto dell'enorme importanza di questi sistemi di gestione algoritmica, quasi mai le persone che vi sono soggette dispongono delle informazioni necessarie per comprenderne le modalità di funzionamento e per conoscere i motivi delle decisioni assunte in base ad essi. E lo stesso vale per gli eventuali rappresentanti dei lavoratori, ove ve ne siano. Per queste ragioni, il legislatore dell'Unione europea ha ritenuto fondamentale provare a correggere la scarsa trasparenza che tipicamente caratterizza questi sistemi e favorire la comprensione del modo in cui operano gli algoritmi che influenzano o determinano le decisioni rilevanti in materia di lavoro. Lo ha fatto dettando norme finalizzate a garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica, fissando obblighi informativi per le piattaforme e introducendo nuovi diritti per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma.

Il campo di applicazione delle previsioni contenute nel capo III, non limitato all'area del lavoro subordinato ma generalizzato a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma (v. par. 1), riveste un carattere innovativo nel panorama delle tecniche di tutela dei lavoratori e dei sistemi di regolazione dei rapporti di

⁽¹⁴⁾ In relazione alla Proposta, V. De Stefano, *The EU Commission's proposal for a Directive on platform work: an overview*, *ILLeJ*, 2022, 5 ss.

⁽¹⁵⁾ S. Rainone, *Obblighi informativi e trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali*, *federalismi.it*, 2024, 3, 284 ss.

lavoro⁽¹⁶⁾. In altri termini, gli oneri procedurali, di controllo e monitoraggio in caso di ricorso a sistemi automatizzati per l'organizzazione del lavoro sono estesi a tutti coloro che prestano lavoro tramite piattaforma, senza che rilevi la tipologia contrattuale con cui sono impiegati. Le caratteristiche del soggetto obbligato a garantire i diritti e a rispettare le regole del capo III tuttavia inducono a escludere che le misure abbiano una portata realmente universalistica, dal momento che sono prescritte soltanto se l'organizzazione del lavoro è componente necessaria ed essenziale della piattaforma (come risulta dalla definizione di cui all'art. 2, co. 1, n. 1, v. *supra*, § 1). Qualora invece non sia integrato tale requisito, rimane ferma l'applicabilità delle normative dell'Unione europea relative alle piattaforme *online*.

Gli obblighi procedurali, di monitoraggio e informazione disciplinati nel capo III sono volti a migliorare la trasparenza e traducibilità in linguaggio comune delle decisioni assunte tramite sistemi algoritmici, sul presupposto che tali sistemi richiedano, per la loro potenzialità lesiva, più incisivi interventi di regolazione. Sono pertanto previste regole volte ad accrescere la responsabilizzazione dei datori-piattaforme e la trasparenza delle strumentazioni automatizzate, nonché la protezione dei diritti fondamentali di libertà e dignità di chi lavora attraverso le piattaforme digitali, a prescindere dall'esercizio di effettivi poteri datoriali da parte della piattaforma.

Le misure introdotte sono potenzialmente in grado di condizionare tutte le scelte organizzativo-gestionali incidenti sul lavoro che l'impresa piattaforma potrà assumere: gli obblighi informativi inducono maggiore responsabilizzazione e consapevolezza delle modalità di funzionamento dei sistemi; i divieti di trattamento di certe tipologie di dati possono orientare la scelta dei *software* verso quelli che selezionino con maggiore accuratezza i dati da utilizzare, oppure possono indurre l'imprenditore ad un più attento controllo sui dati da immettere; infine, la sorveglianza e il riesame umano introducono posizioni giuridiche in capo ai lavoratori capaci di condizionare le scelte organizzative. Per articolazione e ampiezza, tale tipologia di intervento sembra pertanto introdurre un significativo elemento di novità tra le tecniche del diritto del lavoro, costruito in prevalenza sulla norma di comando o di divieto nonché su misure di procedimentalizzazione orientate a condizionare i singoli atti di esercizio dei poteri datoriali (e non le decisioni gestionali all'origine di questi).

5. (segue) Le misure nel dettaglio

Nell'ambito delle norme sulla gestione algoritmica, un primo aspetto preso in considerazione dal legislatore riguarda la protezione delle persone fisiche per ciò che concerne il trattamento dei dati personali (art. 7).

⁽¹⁶⁾ Più cauta, P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, LLI, 2022, 2, R.52 ss. in relazione alla Proposta.

La Direttiva fissa precisi limiti al trattamento dei dati personali mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che si aggiungono a quelli già ricavabili dal GDPR (Reg. 2016/679/UE). In particolare, essa stabilisce che le piattaforme di lavoro digitali non debbano trattare alcuni tipi di dati personali: quelli relativi allo stato emotivo o psicologico o riguardanti conversazioni private; quelli legati all'esercizio di diritti fondamentali (compresi il diritto di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive, il diritto all'informazione e alla consultazione); e quelli finalizzati a desumere aspetti della persona che dovrebbero rimanere ignoti alla piattaforma (come l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale). Né la piattaforma può trattare i dati biometrici delle persone per stabilirne l'identità confrontandoli con altri dati personali memorizzati in una banca dati (art. 7).

L'azione di integrazione delle disposizioni del GDPR in relazione alle specificità del trattamento dei dati su piattaforma digitale si realizza attraverso un'altra previsione. Secondo l'art. 8, il trattamento effettuato tramite sistemi decisionali automatizzati determina sempre «un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche» da cui deriva la necessità di valutazione di impatto ai sensi dell'art. 35 GDPR. Non solo: per effettuare tale valutazione d'impatto le piattaforme dovranno chiedere il parere delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali e delle loro rappresentanze.

Per governare la gestione algoritmica del lavoro non sono tuttavia sufficienti le regole riconducibili alla protezione dei dati personali ma servono norme aggiuntive più specifiche, capaci di arginare i pericoli per le persone che svolgono lavoro su piattaforma.

Anzitutto, al fine di garantire una maggiore trasparenza della gestione algoritmica, la Direttiva impone precisi obblighi informativi a carico delle piattaforme (art. 9). È fatto obbligo alle piattaforme di informare i lavoratori, i loro rappresentanti e, su richiesta, le autorità nazionali, in merito all'impiego di sistemi automatizzati di monitoraggio e decisione, e alle loro caratteristiche principali (art. 9). Tali informazioni devono essere presentate in un documento scritto (che può anche essere in formato elettronico) in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

Il contenuto delle informazioni è parzialmente diverso in riferimento a ciascuna delle due tipologie di sistemi automatizzati. Per entrambe l'informazione dovrà riguardare il fatto che tali sistemi siano in uso, o in fase di introduzione. Per i sistemi di monitoraggio, poi, dovranno essere altresì esplicitate le categorie di azioni monitorate, supervisionate e valutate (anche da parte dei destinatari del servizio), l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema consegue tale obiettivo, i destinatari o le categorie di destinatari dei dati personali trattati. Per i sistemi decisionali, invece, l'informazione dovrà concernere, in particolare, le categorie di decisioni che possono

essere prese dai sistemi e i principali parametri utilizzati per assumere tali decisioni, nonché i motivi alla base della scelta di limitare, sospendere o chiudere un *account* o di non retribuire il lavoratore.

La norma dedicata alla trasparenza dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati può essere letta in relazione ad una disposizione presente nell'ordinamento italiano. Si tratta dell'art. 1 *bis*, d. lgs. n. 152/1997, introdotto dal d. lgs. n. 104/2022 di adozione della Direttiva 2019/1152/UE (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili), avente ad oggetto «ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati». Dal momento che la Direttiva 2019/1152/UE non imponeva agli Stati membri di estendere gli obblighi informativi alle ipotesi di utilizzo di sistemi automatizzati, deve ritenersi che l'art. 1 *bis* rientri tra le misure consentite secondo la "clausola di non regresso e disposizioni più favorevoli" dell'art. 20. Inoltre, gli obblighi informativi contenuti nell'art. 1 *bis*, d. lgs. n. 152/1997 non riguardano soltanto le piattaforme digitali ma sono estesi a tutti i datori di lavoro nonché ai committenti di rapporti di collaborazione (cfr. art. 1 *bis*, co. 7, d. lgs. n. 152/1997 e anche art. 1, co. 5, d. lgs. n. 152/1997).

In seguito all'entrata in vigore della Direttiva, la disposizione dell'art. 1 *bis* dovrà pertanto essere sottoposta ad adeguamento per ciò che riguarda nello specifico le regole per le piattaforme digitali: ad esempio, in relazione all'obbligo di fornire le informazioni nei confronti delle persone che partecipano ad una procedura di assunzione o di selezione (art. 9, co. 5), allo stato escluse dal campo di applicazione della normativa nazionale.

Un altro gruppo di norme riguarda la necessità di prevedere forme di controllo e intervento umano sul funzionamento dei sistemi automatizzati (artt. 10 e 11).

In primo luogo, la Direttiva impone alle piattaforme di lavoro una valutazione d'impatto periodica dell'impiego di sistemi di gestione algoritmica. A tal fine, stabilisce che gli Stati membri debbano provvedere affinché le piattaforme di lavoro digitali sorvegliano e, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, effettuino regolarmente (e in ogni caso ogni due anni) una valutazione dell'impatto sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati utilizzati dalla piattaforma digitale (art. 10).

Le piattaforme devono garantire risorse umane sufficienti per sorvegliare e valutare in modo efficace l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati. E le persone incaricate dalla piattaforma di svolgere la sorveglianza e la valutazione dei sistemi automatizzati devono avere la competenza, la formazione e l'autorità necessarie per esercitare tale funzione. In ogni caso, qualsiasi decisione di limitare, sospendere o cessare il rapporto contrattuale nonché chiudere l'*account* di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, o qualsiasi altra decisione capace di arrecare pregiudizio equivalente – prescrive la Direttiva –, deve essere presa da un essere umano.

È altresì sancito il diritto alla spiegazione delle decisioni prese dagli algoritmi, il diritto di chiedere di riesaminare tali decisioni, e quello di poter comunicare con una persona designata dalla piattaforma in merito alla gestione algoritmica (art. 11)⁽¹⁷⁾.

In primo luogo, è riconosciuto al lavoratore il diritto di ottenere dalla piattaforma una spiegazione su una decisione presa o sostenuta da un sistema automatizzato. Tale spiegazione, resa in forma orale o scritta, deve essere presentata in modo trasparente e intelligibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. In tutti i casi, il lavoratore ha diritto di ricevere una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere il proprio *account* o di non retribuire il lavoro svolto, o per qualsiasi decisione che incida sulla sua situazione contrattuale. Nella medesima prospettiva, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale e i loro rappresentanti hanno il diritto di chiedere alla piattaforma digitale di riesaminare le decisioni prese o sostenute da un sistema decisionale automatizzato. La piattaforma deve soddisfare tale richiesta fornendo una risposta sufficientemente precisa e adeguatamente motivata sotto forma di un documento scritto, senza indebito ritardo e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta.

Rispetto al secondo profilo, la piattaforma deve offrire al lavoratore la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi delle decisioni automatizzate, e di comunicare con una persona di contatto appositamente designata dalla piattaforma che disponga della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione.

6. L'ambito per l'azione collettiva

Parallelamente al riconoscimento dei diritti individuali del lavoratore, il Capo V della Direttiva contiene una serie di norme volte a promuovere il dialogo sociale sul lavoro mediante piattaforma (cons. 22) e a integrare le condizioni necessarie per l'azione sindacale⁽¹⁸⁾. I soggetti destinatari di tali diritti collettivi, più precisamente, non sono identificati come soggetti sindacali, bensì come rappresentanze dei lavoratori (o rappresentanze delle persone che svolgono lavoro mediante le piattaforme digitali): la scelta può spiegarsi in relazione alla volontà di comprendere anche quelle forme di auto-organizzazione dei lavoratori di piattaforma che non sono diretta espressione delle

⁽¹⁷⁾ Per una distinzione tra generica «algorithmic accountability» e revisione umana della specifica decisione, M. Veale - M. Six Silberman - R. Binns, *Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive*, *ELLJ*, 2023, 14, 320 s.

⁽¹⁸⁾ Sui diritti riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori, M. Delfino, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, *federalismi.it*, 2023, n. 25, 174 ss.; G. A. Recchia, *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, in *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, *op. cit.*, 95 ss.

associazioni sindacali ma sono piuttosto movimenti costruiti “dal basso”, senza una precisa struttura organizzativa⁽¹⁹⁾.

Le rappresentanze dei lavoratori hanno anzitutto il diritto di ottenere informazioni «complete e dettagliate» secondo quanto previsto dall'art. 9, co. 4 in merito al funzionamento dei sistemi automatizzati che sono contestualmente oggetto di informazione a livello individuale. Se il diritto di informazione sul piano individuale può contribuire alla riduzione delle cd. asimmetrie informative che intercorrono tra lavoratori e impresa e fornire ai lavoratori elementi da utilizzare in caso di contenzioso, il diritto di informazione collettiva realizza anche obiettivi ulteriori. La conoscenza delle modalità di funzionamento dei sistemi automatizzati, e degli ambiti relativi ai rapporti di lavoro su cui questi incidono, pone il sindacato in condizione di esercitare appieno le proprie funzioni di supervisione o di contestazione delle decisioni imprenditoriali.

La Direttiva interviene inoltre con altre misure di sostegno dell'azione sindacale. Promuove e rafforza gli strumenti con cui tradizionalmente il diritto dell'Unione coinvolge i rappresentanti dei lavoratori (art. 13). Si tratta sia degli obblighi di informazione e consultazione previsti nell'ambito del sistema di tutela e sicurezza sul lavoro, sia di quelli disciplinati dalla Direttiva 2002/14/UE, e infine di quelli introdotti nei confronti delle imprese e dei gruppi di dimensione comunitaria (Direttiva 2009/38/UE). In particolare, le piattaforme digitali sono tenute a garantire l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, secondo le modalità previste dalla Direttiva 2002/14/UE, in relazione alle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi automatizzati o che possono modificarne le modalità di utilizzo.

La Direttiva riconosce inoltre una serie di diritti ai rappresentanti dei lavoratori, tra cui quello di: avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti e gli obblighi di legge (ad esempio in merito alla corretta determinazione della situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali); ottenere informazioni in merito all'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; chiedere alla piattaforma il riesame delle decisioni.

Inoltre, per evitare che l'assenza di uno stabile luogo fisico di lavoro, tipica dell'economia di piattaforma, pregiudichi la possibilità delle persone di entrare in contatto tra di loro, è sancito un obbligo a carico delle piattaforme di offrire ai lavoratori adeguati canali di comunicazione, attraverso l'infrastruttura digitale delle stesse piattaforme o mezzi altrettanto efficaci, che consentano alle persone di entrare in relazione le une con le altre, e di essere contattate dai loro rappresentanti (art. 20).

L'intervento a sostegno dell'azione del sindacato nell'ambito delle piattaforme digitali comprende infine l'indicazione per gli Stati membri di «adottare misure adeguate

⁽¹⁹⁾ M. Aimò, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, LDE, 2024, 2, 2ss.

per promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva» (art. 25). La contrattazione collettiva a cui si riferisce in questo caso la Direttiva non è soltanto quella che interviene a regolare i rapporti di lavoro subordinato ma anche quella che si rivolge al lavoro autonomo. Come chiarito dal cons. 30, il miglioramento delle condizioni di lavoro nell'area dell'impiego autenticamente autonomo può avvenire anche grazie all'azione della contrattazione collettiva.

Con un'importante comunicazione della Commissione europea del 30 settembre 2022, "Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione ai contratti collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi" (2022/C 374/02), è cambiato significativamente l'approccio dell'Unione europea nei confronti della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi⁽²⁰⁾. Secondo l'originaria prospettiva elaborata dalla Corte di giustizia a partire dal caso *Albany* (C. giust. C-67/96), soltanto gli accordi collettivi conclusi in riferimento all'area del lavoro subordinato sarebbero compatibili con l'art. 101 TFUE (che vieta gli accordi tra imprese che restringono la concorrenza nel mercato interno) perché perseguono, per natura e oggetto, l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di lavoro di chi non può contare sulla propria forza negoziale per perseguire tale risultato. In merito a questo profilo, gli Orientamenti della Commissione introducono un elemento di significativa novità: riconoscono infatti che talvolta anche i lavoratori autonomi non siano realmente indipendenti e non abbiano sufficiente potere contrattuale per poter determinare autonomamente le condizioni del proprio lavoro. Di conseguenza, anche i contratti collettivi conclusi dalle rappresentanze dei lavoratori autonomi con le rappresentanze delle imprese committenti possono perseguire l'obiettivo di migliorare le condizioni di svolgimento del lavoro, in tal modo collocandosi all'esterno del campo di applicazione dell'art. 101 TFUE. Gli Orientamenti forniscono altresì un esplicito chiarimento in merito al fatto che tra gli accordi collettivi che esulano dal campo di applicazione dell'art. 101 TFUE vi siano anche quelli conclusi da lavoratori delle piattaforme digitali, dal momento che «le piattaforme di lavoro digitali sono di solito in grado di imporre unilateralmente condizioni e modalità del rapporto, senza precedentemente informare o consultare i lavoratori autonomi individuali» (punto 3.3).

Parallelamente al sostegno alla contrattazione collettiva, la Direttiva assegna alcuni diritti alle rappresentanze delle persone che lavorano senza vincolo di subordinazione mediante piattaforma digitale. Talvolta l'attribuzione dei diritti dipende dal fatto che la loro capacità rappresentativa sia stata riconosciuta dagli ordinamenti nazionali, ad esempio per la possibilità di attivare il procedimento volto ad accertare la corretta qualificazione dei rapporti di lavoro; altre volte è richiesto che le rappresentanze

⁽²⁰⁾ Il collegamento tra la Proposta di direttiva e gli Orientamenti sulla contrattazione collettiva nel lavoro autonomo sono evidenziati in A. Allamprese - G. Bronzini (coordinato da), *Le iniziative dell'Unione europea sul lavoro tramite piattaforme digitali*, trascrizione della Tavola Rotonda del 30 maggio 2022, *RGL*, 2022, 3, 507 ss.

agiscano in nome e per conto delle persone che svolgono lavoro su piattaforma, come nel caso delle istanze di revisione della decisione ai sensi dell'art. 11.

7. Altre disposizioni rilevanti

Nel Capo III sono contenute anche misure relative ad una diversa esigenza di tutela derivante dall'introduzione di sistemi automatizzati nell'organizzazione del lavoro. I sistemi algoritmici aumentano il monitoraggio, incrementano il ritmo e riducono al minimo le pause nel lavoro, estendono l'attività a luoghi non convenzionali e limitano le possibilità di apprendimento dall'esperienza, così determinando nuovi rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori o aggravando quelli già esistenti (cons. 50). Per questo motivo, fermo restando quanto già previsto dalle altre Direttive in materia di tutela della salute e sicurezza, la piattaforma dovrà valutare i rischi, anche ergonomici e psicosociali, derivanti dal ricorso agli strumenti automatizzati di gestione e monitoraggio del lavoro. Nell'ambito della valutazione relativa a tale diversa tipologia di rischi, dovranno poi essere garantiti ai rappresentanti dei lavoratori i diritti di informazione, consultazione e partecipazione come disciplinati dalla Direttiva 89/391/CEE. Tra i rischi per i quali la Direttiva richiede interventi specifici di prevenzione (come i canali di segnalazione dell'illecito) vi sono anche quelli relativi a molestie e violenze.

Le previsioni in tema di sicurezza e salute, tuttavia, si riferiscono soltanto ai lavoratori delle piattaforme e non a tutte le persone che svolgono lavoro mediante piattaforma: tali obblighi non risultano dunque estesi all'area del lavoro autonomo, ma sono rivolti soltanto a chi abbia un contratto di lavoro o (si ritiene abbia) un rapporto di lavoro subordinato come definito dagli ordinamenti nazionali. Nel rispetto della clausola di non regresso (art. 26), resteranno valide le previsioni nazionali, come l'art. 47 *septies*, d. lgs. n. 81/2015, che già prevedono l'applicazione totale o parziale della disciplina in materia di salute e sicurezza anche ad alcune tipologie di lavoro rientranti nell'area dell'autonomia.

Alla trasparenza è dedicato il Capo IV della Direttiva, nel quale il legislatore UE adotta una serie di interventi finalizzati a sostenere le autorità competenti nell'applicazione delle norme. Tra questi, si annoverano anzitutto gli obblighi dichiarativi nei confronti delle pubbliche autorità in relazione al lavoro svolto mediante piattaforma digitale.

In particolare, è fatto obbligo alle piattaforme di dichiarare il lavoro svolto alle autorità statale competenti, conformemente alle norme e alle procedure previste in ciascuno Stato membro. A prescindere dall'esistenza di regole nazionali relative agli obblighi di dichiarazione e dal relativo campo di applicazione, le piattaforme dovranno altresì mettere a disposizione delle autorità competenti (e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali) tutte le informazioni pertinenti su: numero e situazione occupazionale delle persone che lavorano attraverso

la piattaforma; termini e condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali; durata media dell'attività, numero medio settimanale di ore di lavoro svolte da ciascuna persona e reddito medio derivante dall'attività; intermediari con cui la piattaforma di lavoro digitale ha un rapporto contrattuale (artt. 16 e 17).

Il Capo V della Direttiva è invece dedicato ai mezzi di ricorso e al potenziamento dell'effettività della Direttiva. Gli Stati membri hanno l'obbligo di provvedere affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali (comprese quelle il cui rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale sia cessato) abbiano accesso a strumenti di risoluzione delle controversie che siano tempestivi, efficaci e imparziali. In caso di violazioni dei diritti derivanti dalla Direttiva, inoltre, i lavoratori di piattaforma dovranno poter beneficiare di un diritto di ricorso che contempli anche la possibilità del risarcimento del danno subito (art. 18).

Infine, il Capo V detta norme specifiche sulla protezione contro il licenziamento (o contro misure equivalenti, come ad esempio la risoluzione del contratto o la disattivazione dell'account) che sia stato conseguenza dell'esercizio dei diritti stabiliti dalla Direttiva. In particolare, se una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ritiene di essere stata licenziata (o di aver subito un pregiudizio equivalente) per aver esercitato i diritti stabiliti dalla Direttiva, può chiedere alla piattaforma di fornire i motivi del licenziamento, della risoluzione del contratto o della misura equivalente attuata. In risposta, la piattaforma deve fornire tali motivi per iscritto senza indebito ritardo. La protezione contro i licenziamenti conseguenza dell'esercizio di diritti è garantita anche da previsioni concernenti la ripartizione dell'onere della prova. È fatto obbligo agli Stati membri di adottare le misure necessarie per garantire che, quando la persona licenziata (o penalizzata con misure assimilabili) presenti all'autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che tale misura sia stata presa per aver esercitato i diritti stabiliti dalla Direttiva, sia la piattaforma di lavoro digitale a dover dimostrare che il provvedimento in questione sia basato su motivi diversi (art. 23) ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ Una simile ripartizione dell'onere della prova in caso di licenziamento ritorsivo si ha anche nell'art. 18, co. 3, Direttiva 1152/2019/UE.

Bibliografia

- Aimo M., *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, in *LDE*, 2024, 2, 2 ss.
- Alaimo A., *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 *LLI*, 2022, 1, R. 1 ss.
- Allamprese A. - Bronzini G. (coordinato da), *Le iniziative dell'Unione europea sul lavoro tramite piattaforme digitali*, trascrizione della Tavola Rotonda del 30 maggio 2022, in *RGL*, 2022, 3, 507 ss.
- Aloisi A. - Rainone S. - Countouris N., *An unfinished task? Matching the platform work directive with the EU and international "social acquis"*, Ilo Working paper, 12/2023.
- Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, 2021, 2, C. 3 ss.
- Bronzini G., *La proposta di direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'"umanesimo digitale"*, in *LDE*, 2022, 1, 2 ss.
- Delfino M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, 2023, n. 25, 171 ss.
- De Stefano V., *The EU Commission's proposal for a Directive on platform work: an overview*, in *ILLeJ*, 2022, 1 ss.
- Donini A., *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *LLI*, 2022, 1, R. 31 ss.
- Falsone M., *What impact will the proposed EU Directive on platform work have on Italian system?*, in *ILLeJ*, 2022, 1, 99 ss.
- Hiessl C., *Multiparty relationship in platform work: Cross European case law developments and points of departure for (supranational) regulation*, in *ELLJ*, 2023, 14, 4, 514 ss.
- Kocher E., *A timid proposal. Employment status in the Proposal for an EU Directive on Improving Working Conditions in Platform work*, *verfassungsblog*, 18 luglio 2023, <https://verfassungsblog.de/a-timid-proposal/>
- Kullman M., *"Platformisation" of work: An EU perspective on introducing a legal presumption*, in *ELLJ*, 2022, 1, 66 ss.
- Rainone S., *Obblighi informativi e trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *federalismi.it*, 2024, 3, 279 ss.
- Recchia G. A., *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, in *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, edited by S. Bellomo - D. Mezzacapo - F. Ferraro - D. Caldera, Sapienza Università Editrice, 2023, 95 ss.
- Righi S., *La direttiva sul lavoro da piattaforma digitale: dinamiche negoziali e scenari futuri*, <https://www.labourlawcommunity.org/international-community/social-europe/la-direttiva-sul-lavoro-da-piattaforma-digitale-dinamiche-negoziali-e-scenari-futuri/>
- Six Silberman M., *The definition of "digital labour platform" in the Proposed Platform Work Directive*, *verfassungsblog*, 18 luglio 2023, <https://verfassungsblog.de/the-definition-of-digital-labour-platform-in-the-proposed-platform-work-directive/>
- Scelsi A., *The escape from (presumption of) subordination*, in *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, edited by S. Bellomo - D. Mezzacapo - F. Ferraro - D. Caldera, Sapienza Università Editrice, 2023, 181 ss.

Tullini P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, 2, R.46 ss.

Veale M. - Six Silberman M.- Binns R., *Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *ELLJ*, 2023, 14, 308 ss.