



Bruxelles, 9.12.2021  
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -  
{SWD(2021) 397 final}

## RELAZIONE

### CONTESTO DELLA PROPOSTA

#### • **Motivi e obiettivi della proposta**

Uno degli obiettivi dell'Unione è la promozione del benessere dei suoi popoli e dello sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su un'economia sociale di mercato altamente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale<sup>1</sup>. Il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose e il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione sono sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Il pilastro europeo dei diritti sociali afferma che "indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione"<sup>2</sup>.

Nei suoi orientamenti politici, la presidente von der Leyen ha sottolineato che "[l]a trasformazione digitale comporta rapidi cambiamenti che influiscono sui nostri mercati del lavoro" e si è impegnata a cercare "modi per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali"<sup>3</sup>. La direttiva proposta realizza tale impegno e sostiene l'attuazione del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, accolto con favore dagli Stati membri, dalle parti sociali e dalla società civile al vertice sociale di Porto del maggio 2021, affrontando i cambiamenti determinati dalla trasformazione digitale nei mercati del lavoro.

La transizione digitale, accelerata dalla pandemia di COVID-19, sta plasmando l'economia dell'UE e i suoi mercati del lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali<sup>4</sup> sono diventate un elemento importante di questo nuovo panorama sociale ed economico emergente. La loro espansione prosegue e le entrate del settore nell'UE sono cresciute, secondo le stime, del 500 % circa negli ultimi cinque anni<sup>5</sup>. Attualmente oltre 28 milioni di persone nell'UE lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali. Nel 2025 questa cifra raggiungerà, secondo le previsioni, 43 milioni<sup>6</sup>. Le piattaforme di lavoro digitali sono presenti in diversi settori economici. Alcune offrono servizi "in loco", come ad esempio servizi di trasporto a chiamata, consegna di merci, servizi di pulizia o di assistenza. Altre operano esclusivamente online fornendo servizi quali la codifica di dati, la traduzione o il design. Il lavoro mediante piattaforme digitali varia in termini di livello delle competenze richieste e di modo in cui è organizzato e controllato dalle piattaforme stesse.

Le piattaforme di lavoro digitali promuovono servizi innovativi e nuovi modelli di business, creando molte opportunità per i consumatori e le imprese. Possono abbinare efficacemente l'offerta e la domanda di lavoro e offrire la possibilità di vivere del proprio lavoro o di percepire un reddito aggiuntivo, anche per le persone che incontrano ostacoli nell'accedere al mercato del lavoro come i giovani, le persone con disabilità, i migranti, le persone appartenenti a minoranze razziali ed etniche o quelle con responsabilità di assistenza. Il lavoro

---

<sup>1</sup> Articolo 3 del trattato sull'Unione europea.

<sup>2</sup> Principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali.

<sup>3</sup> Orientamenti politici per la prossima Commissione europea 2019-2024. "Un'Unione più ambiziosa. Il mio programma per l'Europa". Disponibile [online](#).

<sup>4</sup> Come definite nella presente proposta di direttiva.

<sup>5</sup> De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. e Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Disponibile [online](#).

<sup>6</sup> PPMI (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. Disponibile [online](#).

mediante piattaforme digitali offre l'opportunità di creare o ampliare un portafoglio di clienti, talvolta a livello transfrontaliero. Offre alle imprese un accesso molto più ampio ai consumatori, opportunità di diversificare le entrate e sviluppare nuove linee di business, e le aiuta in tal modo a crescere. Per i consumatori questo si traduce in un migliore accesso a prodotti e servizi che sarebbero altrimenti difficili da raggiungere, nonché nell'accesso a una scelta di servizi nuova e più diversificata. Tuttavia, poiché introducono nuove forme di organizzazione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali mettono in discussione i diritti e gli obblighi esistenti in materia di diritto del lavoro e protezione sociale.

Attualmente si stima che nove piattaforme su 10 tra quelle attive nell'UE classifichino le persone che vi lavorano come lavoratori autonomi<sup>7</sup>. La maggior parte di queste persone è realmente autonoma nel proprio lavoro e può utilizzare il lavoro mediante piattaforme digitali per sviluppare le proprie attività imprenditoriali<sup>8</sup>. Tale vero lavoro autonomo sta fornendo un contributo positivo alla creazione di posti di lavoro, allo sviluppo delle imprese, all'innovazione, all'accessibilità dei servizi e alla digitalizzazione nell'UE.

Vi sono tuttavia anche molte persone che si trovano in una situazione di subordinazione rispetto alle piattaforme di lavoro digitali mediante le quali operano e sono oggetto di vari livelli di controllo da parte di queste ultime, ad esempio per quanto riguarda i livelli salariali o le condizioni di lavoro. Secondo una stima, fino a cinque milioni e mezzo di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali potrebbero essere a rischio di errata classificazione della situazione occupazionale<sup>9</sup>. Queste persone sono particolarmente esposte al rischio di cattive condizioni di lavoro e accesso inadeguato alla protezione sociale<sup>10</sup>. A causa dell'errata classificazione, non possono godere dei diritti e delle tutele cui hanno diritto in quanto lavoratori subordinati. Tali diritti comprendono il diritto a un salario minimo, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, la parità di retribuzione tra uomini e donne e il diritto a ferie retribuite, nonché un migliore accesso alla protezione sociale contro gli infortuni sul lavoro, la disoccupazione, la malattia e la vecchiaia.

Le piattaforme di lavoro digitali utilizzano sistemi automatizzati per abbinare l'offerta e la domanda di lavoro. Anche se con modalità differenti, le piattaforme digitali utilizzano tali sistemi per assegnare incarichi, monitorare, valutare e prendere decisioni in relazione alle persone che vi lavorano. Tali pratiche sono spesso definite "gestione algoritmica". Sebbene la gestione algoritmica sia utilizzata in un numero crescente di modi nel mercato del lavoro in generale, è chiaramente intrinseca al modello di business delle piattaforme di lavoro digitali. Essa consente maggiore efficienza nell'abbinamento tra domanda e offerta, ma ha anche un impatto significativo sulle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. La gestione algoritmica cela inoltre l'esistenza di subordinazione e controllo delle persone che svolgono il lavoro da parte della piattaforma di lavoro digitale. I potenziali pregiudizi di genere e la discriminazione nella gestione algoritmica potrebbero inoltre amplificare le disparità di genere. Comprendere in che modo gli algoritmi influenzano o determinano talune decisioni (quali l'accesso a future opportunità di lavoro o premi, l'imposizione di sanzioni o l'eventuale sospensione o limitazione degli account) è fondamentale, considerate le implicazioni per il reddito e le condizioni lavorative delle persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali. Attualmente non vi è tuttavia sufficiente trasparenza riguardo a

---

<sup>7</sup> De Groen W., et al. (2021).

<sup>8</sup> PPMI (2021).

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Cfr. la sezione 2.1 della valutazione d'impatto, SWD(2021) 396.

tali sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e le persone non dispongono di un accesso efficiente a mezzi di ricorso di fronte alle decisioni prese o sostenute da tali sistemi. La gestione algoritmica è un fenomeno relativamente nuovo e, a parte le norme dell'UE in materia di protezione dei dati, in gran parte non regolamentato nell'economia delle piattaforme; rappresenta inoltre una sfida sia per i lavoratori subordinati che per quelli autonomi che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali.

Si ritiene inoltre che le difficoltà relative all'applicazione e la mancanza di tracciabilità e trasparenza, anche in situazioni transfrontaliere, aggravino alcuni casi di cattive condizioni di lavoro o di accesso inadeguato alla protezione sociale. Le autorità nazionali non hanno sempre un accesso sufficiente ai dati sulle piattaforme di lavoro digitali e sulle persone che vi lavorano, come il numero di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali su base regolare, la loro situazione contrattuale o occupazionale o i termini e le condizioni relativi alle piattaforme di lavoro digitali. Il problema della tracciabilità è particolarmente rilevante quando le piattaforme operano in contesto transfrontaliero e risulta quindi poco chiaro dove venga svolto il lavoro mediante piattaforme digitali e da chi. Ciò rende a sua volta difficile per le autorità nazionali far rispettare gli obblighi esistenti, anche in termini di contributi di sicurezza sociale.

L'obiettivo generale della direttiva proposta è migliorare le condizioni di lavoro e i diritti sociali delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, anche al fine di sostenere le condizioni per una crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione europea.

Gli obiettivi specifici mediante i quali sarà raggiunto l'obiettivo generale sono i seguenti:

- 1) garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano, o possano ottenere, la corretta situazione occupazionale alla luce del loro effettivo rapporto con la piattaforma di lavoro digitale e abbiano accesso ai diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale;
- 2) garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali; e
- 3) accrescere la trasparenza, la tracciabilità e la consapevolezza degli sviluppi nel lavoro mediante piattaforme digitali e migliorare l'applicazione delle norme pertinenti per tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali, comprese quelle che operano a livello transfrontaliero.

Il primo obiettivo specifico sarà raggiunto mediante l'istituzione di un quadro globale per affrontare la questione dell'errata classificazione della situazione occupazionale nel lavoro mediante piattaforme digitali. Tale quadro comprende procedure appropriate per garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in linea con il principio del primato dei fatti, nonché una presunzione relativa del rapporto di lavoro (compresa un'inversione dell'onere della prova) per le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali che controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro. Tale presunzione legale si applicherebbe in tutti i procedimenti giudiziari e amministrativi, compresi quelli avviati dalle autorità nazionali competenti per l'applicazione delle norme in materia di lavoro e protezione sociale, e può essere confutata dimostrando l'assenza di un rapporto di lavoro con riferimento alle definizioni nazionali. Si prevede che tale quadro vada a vantaggio dei lavoratori autonomi sia fittizi che veri che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali. Coloro che, in conseguenza di una corretta determinazione della loro situazione occupazionale, saranno riconosciuti in quanto lavoratori subordinati, godranno di migliori condizioni di lavoro in

relazione alla salute e sicurezza, alla protezione del lavoro, alle retribuzioni minime previste dalla legge o dai contratti collettivi e all'accesso a opportunità di formazione, e potranno accedere alla protezione sociale secondo le norme nazionali. Per contro, i veri lavoratori autonomi che lavorano mediante piattaforme digitali trarranno indirettamente vantaggio da una maggiore autonomia e indipendenza, in quanto le piattaforme di lavoro digitali adatteranno le loro pratiche per evitare rischi di riclassificazione. Anche le piattaforme di lavoro digitali trarranno vantaggio da una maggiore certezza del diritto, ad esempio per quanto riguarda potenziali controversie giudiziarie. Altre imprese che competono con le piattaforme di lavoro digitali operando nello stesso settore beneficeranno di condizioni di parità per quanto riguarda il costo dei contributi sociali. Gli Stati membri beneficeranno di maggiori entrate sotto forma di gettito fiscale e contributi previdenziali supplementari.

La direttiva proposta mira a conseguire il secondo obiettivo specifico di garantire equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica introducendo nuovi diritti materiali per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tra questi figura il diritto alla trasparenza per quanto riguarda l'uso e il funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, che specifica e integra i diritti esistenti in relazione alla protezione dei dati personali. La direttiva proposta mira inoltre a garantire il monitoraggio umano dell'impatto di tali sistemi automatizzati sulle condizioni di lavoro al fine di salvaguardare i diritti fondamentali dei lavoratori e la salute e la sicurezza durante il lavoro. Per garantire l'equità e la responsabilità delle decisioni significative prese o sostenute da sistemi automatizzati, la direttiva proposta prevede anche l'istituzione di canali appropriati per discutere e chiedere il riesame di tali decisioni. Salvo alcune eccezioni, tali disposizioni si applicano a tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali, compresi i veri lavoratori autonomi. Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, la direttiva proposta mira inoltre a promuovere il dialogo sociale sui sistemi di gestione algoritmica introducendo diritti collettivi in materia di informazione e consultazione sulle modifiche sostanziali relative all'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Di conseguenza, tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti godranno di una maggiore trasparenza e comprensione delle pratiche di gestione algoritmica, nonché di un accesso più efficace ai mezzi di ricorso contro le decisioni automatizzate, con conseguente miglioramento delle condizioni di lavoro. Tali diritti svilupperanno e amplieranno le garanzie esistenti in materia di trattamento dei dati personali da parte di sistemi decisionali automatizzati stabilite nel regolamento generale sulla protezione dei dati, nonché gli obblighi proposti per i fornitori e gli utenti dei sistemi di intelligenza artificiale (IA) in termini di trasparenza e controllo umano di determinati sistemi di IA nella proposta relativa a una legge sull'IA (cfr. maggiori dettagli in appresso).

Sono infine proposte misure concrete per conseguire il terzo obiettivo di migliorare la trasparenza e la tracciabilità del lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di sostenere le autorità competenti nell'applicazione dei diritti e degli obblighi esistenti in relazione alle condizioni di lavoro e alla protezione sociale. Ciò include il chiarimento dell'obbligo, per le piattaforme di lavoro digitali che sono datori di lavoro, di dichiarare il lavoro mediante piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui viene svolto. La direttiva proposta consentirà alle autorità del lavoro e della protezione sociale di avere maggiori informazioni in merito alle piattaforme di lavoro digitali attive nei rispettivi Stati membri, permettendo a tali autorità di accedere alle pertinenti informazioni di base sul numero di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali, sulla loro situazione occupazionale e sulle loro condizioni standard. Le misure aiuteranno tali autorità a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e a riscuotere i contributi di sicurezza sociale, migliorando

così le condizioni lavorative delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

Per evitare una corsa al ribasso nelle pratiche occupazionali e nelle norme sociali a scapito dei lavoratori, l'UE ha creato una base minima di diritti dei lavoratori che si applicano ai lavoratori in tutti gli Stati membri. L'*acquis* dell'UE in materia sociale e di lavoro stabilisce norme minime attraverso una serie di strumenti fondamentali.

Solo i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione personale di tali strumenti giuridici beneficiano della protezione che essi offrono<sup>11</sup>. I lavoratori autonomi, compresi quelli che lavorano mediante piattaforme digitali, non rientrano nell'ambito di applicazione e di norma non godono di tali diritti, il che rende la situazione di lavoratore subordinato un punto di accesso all'*acquis* dell'UE in materia sociale e di lavoro. (L'unica eccezione è costituita dalle direttive sulla parità di trattamento che riguardano anche l'accesso al lavoro autonomo<sup>12</sup>, grazie a basi giuridiche più ampie.)

Tra gli strumenti giuridici pertinenti per i lavoratori subordinati che lavorano mediante piattaforme digitali figurano:

- la **direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**<sup>13</sup>, che prevede misure volte a proteggere le condizioni di lavoro delle persone che lavorano con rapporti di lavoro non standard. Sono incluse norme in materia di trasparenza, diritto all'informazione, periodi di prova, lavoro in parallelo, prevedibilità minima del lavoro e misure per i contratti a chiamata. Tali norme minime sono particolarmente pertinenti per le persone che lavorano mediante piattaforme digitali, data la loro organizzazione e i loro modelli di lavoro atipici. Anche se la direttiva garantisce la trasparenza sulle condizioni di lavoro di base, l'obbligo di informazione per i datori di lavoro non si estende all'uso degli algoritmi nell'ambiente di lavoro e al modo in cui essi incidono sui singoli lavoratori;
- la **direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**<sup>14</sup>, che stabilisce prescrizioni minime relative al congedo parentale, di paternità e per i prestatori di assistenza e modalità di lavoro flessibili per i genitori o i prestatori di assistenza. Essa integra la **direttiva sulla sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**<sup>15</sup>, che prevede, oltre ad altre misure, un periodo minimo di congedo di maternità;
- la **direttiva sull'orario di lavoro**<sup>16</sup>, che stabilisce prescrizioni minime in materia di organizzazione dell'orario di lavoro e definisce concetti quali "orario di lavoro" e "periodo di riposo". Sebbene la Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) abbia tradizionalmente interpretato il concetto di "orario di lavoro" nel senso che il lavoratore debba essere fisicamente presente in un luogo stabilito dal datore di

---

<sup>11</sup> Alcuni strumenti definiscono l'ambito di applicazione personale facendo riferimento alle definizioni nazionali di "lavoratore" o "lavoratore dipendente", mentre altri non includono tale riferimento. La CGUE ha sviluppato un'ampia giurisprudenza che definisce l'ambito di applicazione personale di tali strumenti.

<sup>12</sup> Direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE.

<sup>13</sup> Direttiva (UE) 2019/1152. Gli Stati membri hanno tempo fino al 1° agosto 2022 per recepirla.

<sup>14</sup> Direttiva (UE) 2019/1158.

<sup>15</sup> Direttiva 92/85/CEE.

<sup>16</sup> Direttiva 2003/88/CE.

lavoro, in recenti casi la Corte ha esteso tale concetto in particolare quando è in atto un sistema di reperibilità (ossia quando un lavoratore non è tenuto a rimanere sul luogo di lavoro, ma deve rimanere a disposizione per lavorare se chiamato dal datore di lavoro). Nel 2018 la Corte ha chiarito che il periodo di reperibilità, durante il quale le possibilità del lavoratore di svolgere altre attività sono notevolmente limitate, è considerato orario di lavoro<sup>17</sup>;

- la **direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale**<sup>18</sup>, che definisce un quadro generale applicabile alle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale. Essa stabilisce il principio di non discriminazione, per quanto riguarda le condizioni essenziali di lavoro e di occupazione, tra i lavoratori tramite agenzia interinale e i lavoratori impiegati dall'impresa utilizzatrice. A causa del rapporto contrattuale triangolare tipico del lavoro mediante piattaforme digitali, la suddetta direttiva può essere pertinente per il lavoro mediante piattaforme digitali. A seconda del modello di business di una piattaforma di lavoro digitale e del fatto che i suoi clienti siano consumatori privati o imprese, essa potrebbe essere considerata un'agenzia interinale che assegna i propri lavoratori alle imprese utilizzatrici. In alcuni casi la piattaforma digitale potrebbe essere l'impresa utilizzatrice che si avvale dei servizi dei lavoratori assegnati dalle agenzie interinali;
- la **direttiva quadro concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro**<sup>19</sup>, che stabilisce i principi fondamentali per promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, garantendo prescrizioni minime di salute e sicurezza in tutta l'UE. La direttiva quadro è accompagnata da ulteriori direttive incentrate su aspetti specifici della sicurezza e della salute durante il lavoro;
- la **direttiva che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori**<sup>20</sup>, che svolge un ruolo fondamentale nella promozione del dialogo sociale fissando principi minimi, definizioni e modalità per l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale in ciascuno Stato membro;
- la proposta di **direttiva relativa a salari minimi adeguati**<sup>21</sup> che, quando sarà adottata, istituirà un quadro per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e aumentare l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo;
- la proposta di **direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni**<sup>22</sup> che, una volta adottata, rafforzerà l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Inoltre i regolamenti sul **coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale** si applicano sia ai lavoratori subordinati che ai lavoratori autonomi che lavorano mediante piattaforme digitali in una situazione transfrontaliera<sup>23</sup>.

---

<sup>17</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82; confermato ed approfondito nelle sentenze del 9 marzo 2021, *RJ/Stadt Offenbach am Main* (C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183), e del 9 marzo 2021, *D.J./Radiotelevizija Slovenija* (C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182).

<sup>18</sup> Direttiva 2008/104/CE.

<sup>19</sup> Direttiva 89/391/CEE.

<sup>20</sup> Direttiva 2002/14/CE.

<sup>21</sup> COM(2020) 682 final.

<sup>22</sup> COM(2021) 93 final.

Infine la **raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi**<sup>24</sup> raccomanda agli Stati membri di garantire che sia i lavoratori subordinati sia i lavoratori autonomi abbiano accesso a una protezione sociale effettiva e adeguata. La raccomandazione riguarda le prestazioni di disoccupazione, malattia e assistenza sanitaria, maternità e paternità, invalidità, vecchiaia e ai superstiti e le prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

Gli strumenti dell'UE esistenti e proposti per il mercato interno e la protezione dei dati sono pertinenti per le operazioni delle piattaforme di lavoro digitali e per le persone che vi lavorano. Tuttavia non tutte le sfide individuate nel lavoro mediante piattaforme digitali sono affrontate in misura sufficiente da tali strumenti giuridici. Se da un lato affrontano la gestione algoritmica sotto alcuni aspetti, dall'altro gli strumenti non si concentrano in modo specifico sulla prospettiva dei lavoratori, le peculiarità del mercato del lavoro e i diritti collettivi dei lavoratori.

Fra i pertinenti strumenti dell'UE per il mercato interno e la protezione dei dati figurano:

- il regolamento che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online ("**regolamento sulle relazioni piattaforme/imprese**")<sup>25</sup>, che mira a garantire che gli "utenti commerciali" autonomi dei servizi di intermediazione di una piattaforma online siano trattati in modo trasparente ed equo e abbiano accesso a mezzi di ricorso efficaci in caso di controversie. Le disposizioni pertinenti si concentrano, tra l'altro, sulla trasparenza dei termini e delle condizioni per gli utenti commerciali, sulle garanzie procedurali in caso di limitazione, sospensione e cessazione del servizio, sulla trasparenza per quanto riguarda il posizionamento e sui meccanismi di gestione dei reclami. Tutti questi elementi sono collegati alla gestione algoritmica, ma il regolamento non contempla altri aspetti essenziali quali la trasparenza dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (diversi dal posizionamento), il monitoraggio umano di tali sistemi e i diritti specifici relativi al riesame di decisioni significative che incidono sulle condizioni di lavoro. Il regolamento non si applica alle persone che hanno un rapporto di lavoro o alle piattaforme di lavoro digitali delle quali, in base a una valutazione globale, si ritiene che non forniscano "servizi della società dell'informazione" ma, ad esempio, servizi di trasporto;
- il **regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)**<sup>26</sup>, che stabilisce norme per la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei loro dati personali. Esso riconosce alle persone che lavorano mediante piattaforme digitali una serie di diritti relativi ai loro dati personali, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale. Tali diritti comprendono, in particolare, il diritto dell'interessato di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona (con talune eccezioni), nonché il diritto

---

<sup>23</sup> Regolamento (CE) n. 883/2004 del 29 maggio 2004 e relativo regolamento di esecuzione (CE) n. 987/2009.

<sup>24</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019 (2019/C 387/01).

<sup>25</sup> Regolamento (UE) 2019/1150.

<sup>26</sup> Regolamento (UE) 2016/679.

alla trasparenza in merito al ricorso a processi decisionali automatizzati. Laddove il trattamento automatizzato è permesso in virtù delle eccezioni, il titolare del trattamento deve attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione. Sebbene tali diritti siano particolarmente pertinenti per le persone che lavorano mediante piattaforme digitali soggette a gestione algoritmica, recenti procedimenti giudiziari hanno messo in evidenza le limitazioni e le difficoltà che i lavoratori — e in particolare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali — devono affrontare quando intendono far valere i loro diritti in materia di protezione dei dati nel contesto della gestione algoritmica<sup>27</sup>. Ciò riguarda in particolare la difficoltà di tracciare la linea di demarcazione tra decisioni algoritmiche che incidono o meno sui lavoratori in modo sufficientemente "significativo". Inoltre, pur riconoscendo diritti individuali alle persone interessate, il regolamento generale sulla protezione dei dati non contempla importanti aspetti collettivi intrinseci al diritto del lavoro, compresi quelli relativi al ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e al ruolo degli ispettorati del lavoro nel far rispettare i diritti dei lavoratori. Il legislatore ha pertanto previsto la possibilità di norme più specifiche per assicurare la protezione dei dati personali dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro, anche per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro (articolo 88 del GDPR);

- la proposta di **legge sull'intelligenza artificiale**<sup>28</sup> che, una volta adottata, affronterà i rischi connessi all'uso di determinati sistemi di intelligenza artificiale (IA). La proposta di legge sull'IA mira a garantire che i sistemi di IA immessi sul mercato e utilizzati nell'UE siano sicuri e rispettino i diritti fondamentali, quale il principio della parità di trattamento. Affronta questioni relative allo sviluppo, alla diffusione, all'utilizzo e alla sorveglianza regolamentare dei sistemi di IA, e sfide intrinseche quali le distorsioni (compresi i pregiudizi di genere) e la mancanza di responsabilità, tra l'altro stabilendo requisiti per serie di dati di alta qualità, contribuendo ad affrontare il rischio di discriminazione. La proposta di regolamento sull'IA elenca i sistemi di IA, utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, che devono essere considerati ad alto rischio. Essa propone requisiti obbligatori che i sistemi di IA ad alto rischio devono rispettare, nonché obblighi per i fornitori e gli utenti di tali sistemi. La proposta di legge sull'IA prevede requisiti specifici in materia di trasparenza per alcuni sistemi di IA e garantirà che le piattaforme di lavoro digitali, in quanto utenti di sistemi di IA ad alto rischio, abbiano accesso alle informazioni di cui hanno bisogno per utilizzare il sistema in modo lecito e responsabile. Nei casi in cui le piattaforme di lavoro digitali sono fornitori di sistemi di IA ad alto rischio, esse dovranno sottoporre a prova e documentare adeguatamente i loro sistemi. La proposta di legge sull'IA impone inoltre ai fornitori di sistemi di IA l'obbligo di consentire la sorveglianza umana e di elaborare istruzioni al riguardo. Garantendo la trasparenza e la tracciabilità dei sistemi di IA ad alto rischio, la legge sull'IA intende agevolare l'attuazione delle norme esistenti sulla protezione dei diritti fondamentali ogniqualvolta tali sistemi di IA sono in uso. Non tiene tuttavia conto della diversità delle norme sulle condizioni di lavoro nei diversi Stati membri e settori e non fornisce alcuna tutela in relazione al

---

<sup>27</sup> ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (di prossima pubblicazione).

<sup>28</sup> COM(2021) 206 final.

rispetto delle condizioni di lavoro delle persone direttamente interessate dall'utilizzo dei sistemi di IA, come i lavoratori.

## **2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ**

### **• Base giuridica**

La direttiva proposta si basa sull'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che conferisce all'Unione il potere di sostenere e completare l'azione degli Stati membri con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro. In questo settore l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE consente al Parlamento europeo e al Consiglio di adottare, secondo la procedura legislativa ordinaria, direttive che stabiliscono prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

Tale base giuridica consente all'Unione di stabilire norme minime relative alle condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali quando hanno un rapporto di lavoro e sono pertanto classificate come "lavoratori subordinati". La CGUE ha sentenziato che la qualificazione di "lavoratore autonomo" ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro<sup>29</sup>. Anche i lavoratori autonomi fittizi sono pertanto coperti dal diritto del lavoro dell'UE fondato sull'articolo 153 TFUE.

La proposta di direttiva si basa anche sull'articolo 16, paragrafo 2, TFUE nella misura in cui affronta la situazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione alla protezione dei loro dati personali trattati mediante sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Tale articolo conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio il potere di stabilire norme relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale.

### **• Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)**

La flessibilità e il costante adattamento dei modelli di business sono elementi fondamentali dell'economia delle piattaforme, i cui principali mezzi di produzione sono algoritmi, dati e cloud. Non essendo legate a immobilizzazioni né a locali, le piattaforme di lavoro digitali possono facilmente spostarsi e operare a livello transfrontaliero, avviando rapidamente le operazioni in determinati mercati, chiudendo talvolta per motivi commerciali o normativi e riaprendo in un altro paese con norme meno rigide.

Pur operando in un solo mercato unico, gli Stati membri hanno adottato approcci diversi per regolamentare o meno il lavoro mediante piattaforme digitali e in merito alla direzione da adottare in quest'ambito. Negli Stati membri sono state osservate oltre 100 decisioni giudiziarie e 15 decisioni amministrative riguardanti la situazione occupazionale di persone che lavorano mediante piattaforme digitali, con esiti diversi, ma prevalentemente a favore della riclassificazione come lavoratori subordinati delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali<sup>30</sup>. Oltre all'incertezza giuridica che ciò comporta per le piattaforme di

<sup>29</sup> CGUE, cause C-256/01, *Allonby*, e C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*.

<sup>30</sup> ECE, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, 2021. Disponibile [online](#).

lavoro digitali e per coloro vi lavorano, l'elevato numero di procedimenti giudiziari indica difficoltà nel mantenere condizioni di parità tra gli Stati membri, nonché tra le piattaforme di lavoro digitali e altre imprese, e nell'evitare pressioni al ribasso sulle norme del lavoro e sulle condizioni di lavoro. Talune piattaforme di lavoro digitali possono adottare pratiche commerciali sleali nei confronti di altre imprese, ad esempio non rispettando le stesse norme e non operando alle stesse condizioni. Di conseguenza, è necessario un intervento dell'UE per garantire che l'economia delle piattaforme a mobilità elevata e in rapida evoluzione si sviluppi parallelamente ai diritti in materia di lavoro delle persone che lavorano mediante le piattaforme digitali.

Le piattaforme di lavoro digitali sono spesso stabilite in un paese, ma operano ricorrendo a persone stabilite altrove. Il 59 % di tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali nell'UE interagisce con clienti stabiliti in un altro paese<sup>31</sup>. Questo aumenta la complessità dei rapporti contrattuali. Le condizioni di lavoro e la copertura previdenziale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali a livello transfrontaliero sono anch'esse incerte e dipendono fortemente dalla loro situazione occupazionale. Le autorità nazionali (come gli ispettorati del lavoro, gli istituti di protezione sociale e le autorità fiscali) spesso non sono a conoscenza di quali piattaforme di lavoro digitali siano attive nel loro paese, del numero di persone che vi lavorano e della situazione occupazionale di chi svolge il lavoro. I rischi di non conformità alle norme e gli ostacoli alla lotta al lavoro non dichiarato sono maggiori nelle situazioni transfrontaliere, in particolare quando si tratta di lavoro mediante piattaforme digitali online. In tale contesto, le azioni pertinenti volte ad affrontare le sfide transfrontaliere del lavoro mediante piattaforme digitali, tra cui in particolare la mancanza di dati che consentono una migliore applicazione delle norme, sono più efficaci se adottate a livello dell'UE.

L'azione nazionale non raggiungerebbe, da sola, gli obiettivi fondamentali dell'UE fondati sui trattati e relativi alla promozione della crescita economica sostenibile e del progresso sociale, in quanto gli Stati membri potrebbero esitare ad adottare norme più rigorose o ad applicare rigorosamente le norme del lavoro vigenti, essendo in competizione tra loro per attirare gli investimenti delle piattaforme di lavoro digitali.

Solo un'iniziativa dell'UE può stabilire norme comuni che si applichino a tutte le piattaforme di lavoro digitali che operano nell'UE, evitando nel contempo la frammentazione nel mercato unico delle piattaforme di lavoro digitali, in rapida evoluzione. Sarebbe in tal modo garantita una situazione di parità, per quanto riguarda le condizioni di lavoro e la gestione algoritmica, tra le piattaforme di lavoro digitali che operano in Stati membri diversi. Lo specifico valore aggiunto dell'UE risiede infatti nella definizione, in questi settori, di norme minime che promuoveranno una convergenza verso l'alto dei risultati occupazionali e sociali in tutta l'Unione e faciliteranno lo sviluppo dell'economia delle piattaforme in tutta l'UE.

- **Proporzionalità**

La direttiva proposta stabilisce norme minime, garantendo in tal modo che il livello di intervento sia mantenuto al minimo necessario per conseguire gli obiettivi della proposta. Gli Stati membri in cui vigono già disposizioni più favorevoli di quelle previste nella direttiva proposta non dovranno modificarle né ridurle. Gli Stati membri possono anche decidere di andare oltre le norme minime stabilite dalla presente proposta di direttiva.

---

<sup>31</sup> PPMI (2021), sezione 7.1.

Il principio di proporzionalità è rispettato considerate l'importanza e la natura dei problemi individuati. Ad esempio, la presunzione relativa proposta per affrontare il problema dell'errata classificazione della situazione occupazionale si applicherà solo alle piattaforme di lavoro digitali che esercitano un determinato livello di controllo sull'esecuzione del lavoro. Le altre piattaforme di lavoro digitali non saranno pertanto interessate dalla presunzione. Analogamente, le disposizioni in materia di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati non vanno oltre quanto necessario per conseguire gli obiettivi di equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica.

- **Scelta dell'atto giuridico**

**L'ARTICOLO 153, PARAGRAFO 2, LETTERA B), TFUE, IN COMBINATO DISPOSTO CON L'ARTICOLO 153, PARAGRAFO 1, LETTERA B), TFUE, STABILISCE CHIARAMENTE CHE LE DIRETTIVE POSSONO ESSERE UTILIZZATE PER FISSARE PRESCRIZIONI MINIME IN MATERIA DI CONDIZIONI DI LAVORO APPLICABILI DAGLI STATI MEMBRI. ANCHE LE NORME BASATE SULL'ARTICOLO 16, PARAGRAFO 2, TFUE POSSONO ESSERE STABILITE IN DIRETTIVE.****3. RISULTATI DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO**

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

Conformemente all'articolo 154 TFUE, la Commissione ha condotto una consultazione in due fasi delle parti sociali su un'eventuale azione dell'UE volta a migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Nella prima fase, tra il 24 febbraio e il 7 aprile 2021, la Commissione ha consultato le parti sociali sulla necessità di un'iniziativa in materia di lavoro mediante piattaforme digitali e sul possibile orientamento di tale iniziativa<sup>32</sup>. Nella seconda fase, tra il 15 giugno e il 15 settembre 2021, la Commissione ha consultato le parti sociali sul contenuto e sullo strumento giuridico della proposta prevista<sup>33</sup>.

Sia i sindacati che le organizzazioni dei datori di lavoro hanno riconosciuto le sfide generali individuate nel documento di consultazione della seconda fase, assumendo tuttavia posizioni diverse in merito alla necessità di un'azione concreta a livello dell'UE.

I sindacati hanno chiesto una direttiva basata sull'articolo 153, paragrafo 2, TFUE che preveda la presunzione relativa di un rapporto di lavoro con inversione dell'onere della prova e una serie di criteri per la verifica della situazione occupazionale. Essi hanno sostenuto che tale strumento dovrebbe applicarsi sia alle piattaforme online che alle piattaforme in loco. I sindacati hanno inoltre sostenuto l'introduzione di nuovi diritti connessi alla gestione algoritmica nell'ambito dell'occupazione e si sono generalmente opposti a un terzo status per le persone che lavorano mediante piattaforme digitali. Hanno sottolineato la necessità di un dialogo sociale.

Le organizzazioni dei datori di lavoro hanno convenuto che vi sono questioni da affrontare, ad esempio per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la classificazione errata della situazione occupazionale o l'accesso alle informazioni. A loro avviso occorre tuttavia intervenire a livello nazionale, caso per caso e nel quadro dei diversi sistemi nazionali di relazioni sociali e industriali. Per quanto riguarda la gestione algoritmica, hanno sottolineato che l'accento

---

<sup>32</sup> Documento di consultazione C(2020) 1127 final.

<sup>33</sup> Documento di consultazione C(2020) 4230 final, accompagnato dal documento di lavoro dei servizi della Commissione SWD(2021) 143 final.

dovrebbe essere posto su un'attuazione e un'applicazione efficienti degli strumenti giuridici esistenti e futuri.

Non si è pervenuti a un accordo tra le parti sociali sull'avvio di negoziati in vista della conclusione di un accordo a livello dell'Unione, come previsto dall'articolo 155 TFUE.

Inoltre la Commissione ha tenuto un notevole numero di scambi con molti portatori di interessi per orientare l'iniziativa, tra cui riunioni dedicate e bilaterali con piattaforme digitali, associazioni dei lavoratori delle piattaforme digitali, sindacati, rappresentanti degli Stati membri, esperti del mondo accademico e delle organizzazioni internazionali e rappresentanti della società civile<sup>34</sup>. Il 20 e 21 settembre 2021 la Commissione ha tenuto due riunioni dedicate con i gestori delle piattaforme digitali e i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali per ascoltare le loro opinioni sui possibili orientamenti per l'azione dell'UE.

Il Parlamento europeo ha chiesto<sup>35</sup> un'azione risoluta dell'UE per affrontare l'errata classificazione della situazione occupazionale e migliorare la trasparenza nell'uso degli algoritmi, anche per i rappresentanti dei lavoratori. Anche il Consiglio dei ministri dell'UE<sup>36</sup>, il Comitato economico e sociale europeo<sup>37</sup> e il Comitato delle regioni<sup>38</sup> hanno chiesto un'azione specifica sul lavoro mediante piattaforme digitali.

- **Assunzione e uso di perizie**

La Commissione ha incaricato esperti esterni di condurre diversi studi per riunire elementi di prova pertinenti, che sono stati utilizzati per sostenere la valutazione d'impatto ed elaborare la presente proposta:

- *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, PPMI, 2021<sup>39</sup>;
- *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, CEPS, 2021<sup>40</sup>;
- *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, CEPS, 2019<sup>41</sup>.

La Commissione ha inoltre basato la sua valutazione sulle rassegne del Centro di competenza europeo per le politiche in materia di diritto del lavoro, occupazione e mercato del lavoro (ECE).

---

<sup>34</sup> Cfr. allegato A.3.1 della valutazione d'impatto, SWD(2021) 396.

<sup>35</sup> Relazione del Parlamento europeo "Condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme - Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale" (2019/2186(INI)). Disponibile [online](#).

<sup>36</sup> Conclusioni del Consiglio "Il futuro del lavoro: l'Unione europea promuove la dichiarazione del centenario dell'ILO", ottobre 2019. Disponibile [online](#). Nel dicembre 2020 i ministri dell'Occupazione e degli affari sociali dell'UE hanno tenuto un dibattito sul lavoro mediante piattaforme digitali, riconoscendo che si tratta di un fenomeno internazionale con una forte dimensione transfrontaliera, e che l'UE ha pertanto il compito di affrontare le sfide connesse a tale fenomeno.

<sup>37</sup> Parere del CESE: Condizioni di lavoro dignitose nell'economia delle piattaforme (parere esplorativo richiesto dalla presidenza tedesca). Disponibile [online](#).

<sup>38</sup> Parere del CdR: Il lavoro su piattaforma digitale - questioni regolamentari a livello locale e regionale. Disponibile [online](#).

<sup>39</sup> Disponibile [online](#).

<sup>40</sup> Disponibile [online](#).

<sup>41</sup> Disponibile [online](#).

- *Thematic Review 2021 on Platform work* (2021) sulla base di articoli per ognuno dei 27 Stati membri dell'UE<sup>42</sup>;
- *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, 2021<sup>43</sup>;
- *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace*, 2021<sup>44</sup>.

La Commissione si è inoltre avvalsa di esperti esterni e ha utilizzato i seguenti studi e relazioni a sostegno della valutazione d'impatto:

- relazioni di Eurofound: *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, 2018<sup>45</sup>;
- relazioni del JRC: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, 2018<sup>46</sup> e *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, 2020<sup>47</sup>;
- relazione dell'ILO: *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021<sup>48</sup>.

La valutazione della Commissione è inoltre fondata sulla sua mappatura delle politiche negli Stati membri, sulla letteratura accademica pertinente e sulla giurisprudenza della CGUE.

#### • **Valutazione d'impatto**

La valutazione d'impatto<sup>49</sup> è stata discussa con il comitato per il controllo normativo il 27 ottobre 2021. Il comitato per il controllo normativo ha formulato un parere positivo con osservazioni, di cui si è tenuto conto chiarendo ulteriormente la coerenza con le iniziative collegate, spiegando perché e in che modo le questioni relative alla gestione algoritmica sono particolarmente rilevanti per l'economia delle piattaforme e tenendo maggiormente in considerazione le opinioni delle diverse categorie di portatori di interessi, comprese le piattaforme di lavoro digitali e le persone che vi lavorano. Nella valutazione d'impatto la combinazione di misure presentata nella proposta è stata giudicata la più efficace, efficiente e coerente. L'analisi quantitativa e qualitativa della combinazione prescelta di misure evidenzia che dovrebbero consentire un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro e dell'accesso alla protezione sociale per le persone che lavorano mediante piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali beneficeranno inoltre di una maggiore certezza del diritto e di condizioni migliori per la crescita sostenibile, in linea con il modello sociale dell'UE. Come effetto di ricaduta, altre imprese in concorrenza con le piattaforme di lavoro digitali beneficeranno delle nuove condizioni di parità.

A seguito delle azioni volte ad affrontare il rischio di classificazione errata, si prevede che da 1,72 a 4,1 milioni di persone saranno riclassificate come lavoratori subordinati (circa 2,35

---

<sup>42</sup> Sintesi disponibile [online](#).

<sup>43</sup> Disponibile [online](#).

<sup>44</sup> Di prossima pubblicazione.

<sup>45</sup> Disponibile [online](#).

<sup>46</sup> Disponibile [online](#).

<sup>47</sup> Disponibile [online](#).

<sup>48</sup> Disponibile [online](#).

<sup>49</sup> SWD(2021) 396.

milioni in loco e 1,75 milioni online, considerando le stime più elevate). Questo consentirebbe loro di accedere ai diritti e alle tutele dell'*acquis* nazionale e dell'UE in materia di lavoro. Le persone che attualmente percepiscono un salario inferiore al salario minimo beneficerebbero di un aumento del reddito annuo fino a 484 milioni di EUR, in quanto anche a tali persone si applicherebbero le leggi e/o i contratti collettivi settoriali. L'aumento medio annuo per lavoratore ammonterebbe a 121 EUR, da 0 EUR per coloro che già percepiscono un salario superiore al salario minimo prima della riclassificazione a 1 800 EUR per coloro che percepiscono meno del salario minimo. La povertà lavorativa e la precarietà diminuirebbero quindi a seguito della riclassificazione e del conseguente miglioramento dell'accesso alla protezione sociale. Di conseguenza, la stabilità e la prevedibilità del reddito migliorerebbero. Fino a 3,8 milioni di persone riceverebbero conferma del loro status di lavoratore autonomo e, a seguito di azioni intraprese dalle piattaforme che intendono rinunciare al controllo per evitare la riclassificazione come datori di lavoro, godrebbero di maggiore autonomia e flessibilità. I nuovi diritti connessi alla gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali possono portare a migliori condizioni di lavoro per oltre 28 milioni di persone (lavoratori subordinati e autonomi) e a una maggiore trasparenza nell'uso dell'intelligenza artificiale (IA) sul luogo di lavoro, con ricadute positive per il mercato più ampio dei sistemi di IA. L'iniziativa migliorerebbe inoltre la trasparenza e la tracciabilità del lavoro mediante piattaforme digitali, anche nelle situazioni transfrontaliere, con effetti positivi per le autorità nazionali in termini di una migliore applicazione delle norme vigenti in materia di lavoro e fiscali, nonché di una migliore riscossione delle imposte e dei contributi previdenziali. A tal fine gli Stati membri potrebbero beneficiare di un aumento dei contributi fiscali e previdenziali fino a 4 miliardi di EUR l'anno.

Le azioni volte ad affrontare il rischio di classificazione errata potrebbero comportare un aumento annuo fino a 4,5 miliardi di EUR dei costi per le piattaforme di lavoro digitali. Le imprese che ne usufruiscono e i consumatori potrebbero dover far fronte a una parte di questi costi, a seconda del modo in cui le piattaforme di lavoro digitali decidono di trasferirli a terzi. I nuovi diritti connessi alla gestione algoritmica e le misure previste per migliorare l'applicazione, la trasparenza e la tracciabilità comportano costi trascurabili o bassi per le piattaforme di lavoro digitali. L'iniziativa può incidere negativamente sulla flessibilità di cui godono le persone che lavorano mediante piattaforme digitali. Tale flessibilità, soprattutto in termini di organizzazione degli orari di lavoro, potrebbe tuttavia già ora essere solo apparente, poiché l'orario di lavoro effettivo dipende dalla domanda in tempo reale di servizi, dall'offerta di lavoratori e da altri fattori. Non è stato possibile quantificare in modo significativo ciò che questo comporterebbe in termini di cambiamento degli equivalenti a tempo pieno e potenziali perdite di posti di lavoro, dato il numero molto elevato di variabili che tale calcolo comporterebbe (ad esempio l'evoluzione dei contesti normativi nazionali, i cambiamenti nelle fonti di investimento delle piattaforme, la riassegnazione degli incarichi dai lavoratori autonomi fittizi a tempo parziale ai lavoratori subordinati a tempo pieno). Per alcune persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali e la cui retribuzione è attualmente superiore al salario minimo, la riclassificazione potrebbe portare a salari più bassi, in quanto alcune piattaforme di lavoro digitali potrebbero compensare i maggiori costi previdenziali riducendo i salari.

Tra le altre misure prese in considerazione nella valutazione d'impatto figurano: orientamenti non vincolanti su come affrontare i casi di errata classificazione; una combinazione di uno spostamento dell'onere della prova e procedure amministrative extragiudiziali per i casi di errata classificazione della situazione occupazionale; orientamenti non vincolanti sulla gestione algoritmica; diritti inerenti alla gestione algoritmica solo per i lavoratori; obblighi di interoperabilità dei dati per le piattaforme di lavoro digitali; istituzione di registri nazionali

per migliorare la raccolta di dati pertinenti e seguire gli sviluppi del lavoro mediante piattaforme digitali, anche nelle situazioni transfrontaliere. Nel complesso sono stati considerati meno efficienti, meno efficaci e meno coerenti rispetto agli obiettivi dichiarati dell'iniziativa, nonché rispetto ai valori, alle finalità e agli obiettivi generali e alle iniziative attuali e future dell'UE.

- **Efficienza normativa e semplificazione**

L'iniziativa comprende diverse serie di misure, alcune delle quali mirano a ridurre al minimo i costi di conformità per le microimprese e per le piccole e medie imprese (PMI). Sebbene le misure volte ad affrontare il rischio di classificazione errata non possano essere attenuate in quanto riguardano direttamente i diritti fondamentali dei lavoratori, le procedure amministrative richieste dalle misure sulla gestione algoritmica e sul miglioramento dell'applicazione, della tracciabilità e della trasparenza consentono attenuazioni adattate alle PMI tra cui, in particolare, termini più lunghi per fornire risposte alle richieste di riesame delle decisioni algoritmiche e la riduzione della frequenza di aggiornamento delle informazioni pertinenti.

- **Diritti fondamentali**

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea tutela un'ampia gamma di diritti nel contesto lavorativo, tra cui il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro giuste ed eque (articolo 31) e all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa (articolo 27), nonché il diritto alla protezione dei dati di carattere personale (articolo 8) e la libertà d'impresa (articolo 16). La direttiva proposta promuove i diritti sanciti dalla Carta nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, affrontando la questione dell'errata classificazione della situazione occupazionale e proponendo disposizioni specifiche relative all'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nel lavoro mediante piattaforme digitali. Rafforza inoltre i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e dei loro rappresentanti in merito a decisioni che potrebbero determinare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

#### **4. INCIDENZA SUL BILANCIO**

La proposta non richiede lo stanziamento di ulteriori risorse dal bilancio dell'Unione europea.

#### **5. ALTRI ELEMENTI**

- **Piani attuativi e modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

Gli Stati membri sono tenuti a recepire la direttiva entro due anni dall'entrata in vigore e devono comunicare alla Commissione le misure di attuazione nazionali tramite la banca dati MNE. Conformemente all'articolo 153, paragrafo 3, TFUE, gli Stati membri possono affidare alle parti sociali il compito di mettere in atto la direttiva. La Commissione è pronta a fornire assistenza tecnica agli Stati membri per l'attuazione della direttiva.

La Commissione riesaminerà l'attuazione della direttiva cinque anni dopo la sua entrata in vigore e proporrà, se del caso, modifiche legislative. I progressi compiuti verso il conseguimento degli obiettivi dell'iniziativa saranno monitorati tramite una serie di indicatori chiave (elencati nella relazione sulla valutazione d'impatto). Il quadro di monitoraggio sarà oggetto di un ulteriore adeguamento in conformità alle prescrizioni giuridiche e attuative finali e alla tempistica definitiva.

- **Documenti esplicativi (per le direttive)**

La direttiva proposta riguarda il diritto del lavoro, specifica e completa le norme sulla protezione dei dati e contiene norme sia sostanziali che procedurali. Gli Stati membri potrebbero avvalersi di strumenti giuridici diversi per recepirla. È pertanto giustificato che gli Stati membri accompagnino la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra le componenti della direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento, conformemente alla dichiarazione politica comune, del 28 settembre 2011, degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi<sup>50</sup>.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

*Capo I – Disposizioni generali*

*Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione*

Questa disposizione stabilisce la finalità della direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere.

L'articolo definisce inoltre l'ambito di applicazione personale della direttiva, che comprende le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, anche se in misura diversa a seconda delle disposizioni in questione. Come regola generale, la direttiva si applica alle persone che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della CGUE. Tale approccio è inteso a includere casi in cui la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non è chiara, compresi i casi di lavoro autonomo fittizio, in modo da consentire una corretta determinazione di tale situazione.

Le disposizioni del capo sulla gestione algoritmica, che sono connesse al trattamento dei dati personali e rientrano quindi nella base giuridica dell'articolo 16, paragrafo 2, TFUE, si applicano tuttavia anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione senza avere 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.

Le piattaforme di lavoro digitali interessate dalla presente proposta sono quelle che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile. L'elemento decisivo per l'applicabilità territoriale è quindi il luogo in cui viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali e non il luogo in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale o in cui è offerto o fornito il servizio al destinatario.

*Articolo 2 - Definizioni*

Tale disposizione definisce una serie di termini e concetti necessari per interpretare le disposizioni della direttiva, tra cui "piattaforma di lavoro digitale", "lavoro mediante piattaforme digitali" e "rappresentanti". Essa distingue tra "persona che svolge un lavoro

---

<sup>50</sup> GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

mediante piattaforme digitali" — indipendentemente dalla sua situazione occupazionale — e "lavoratore delle piattaforme digitali" che si trova in un rapporto di lavoro.

## *Capo II — Situazione occupazionale*

### *Articolo 3 — Corretta determinazione della situazione occupazionale*

L'articolo impone agli Stati membri di predisporre procedure adeguate per verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in modo da consentire alle persone che potrebbero essere erroneamente classificate come lavoratori autonomi (o in qualsiasi altra situazione) di accertare se debbano essere considerate in un rapporto di lavoro — in linea con le definizioni nazionali — e, in caso affermativo, di essere riclassificate come lavoratori subordinati. Questo garantirà che i lavoratori autonomi fittizi abbiano la possibilità di ottenere l'accesso alle condizioni di lavoro stabilite dal diritto dell'Unione o nazionale in linea con la loro corretta situazione occupazionale.

La disposizione chiarisce inoltre che la corretta determinazione della situazione occupazionale dovrebbe basarsi sul principio del primato dei fatti, ossia dovrebbe essere guidata principalmente dai fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro e alla retribuzione, tenendo conto dell'uso di algoritmi nel lavoro mediante piattaforme digitali, e non dal modo in cui il rapporto è definito nel contratto. Laddove esiste un rapporto di lavoro, le procedure in vigore dovrebbero anche identificare chiaramente chi deve assumere gli obblighi del datore di lavoro.

### *Articolo 4 — Presunzione legale*

Questa disposizione stabilisce la presunzione legale che esista un rapporto di lavoro tra la piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, se la piattaforma di lavoro digitale controlla determinati elementi dell'esecuzione del lavoro. Gli Stati membri sono tenuti a istituire un quadro per garantire che la presunzione legale si applichi in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e che anche le autorità responsabili dell'applicazione, quali gli ispettorati del lavoro o gli organismi di protezione sociale, possano basarsi su tale presunzione.

L'articolo definisce i criteri che indicano che la piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro. Il rispetto di almeno due indicatori dovrebbe far scattare l'applicazione della presunzione.

Gli Stati membri sono inoltre tenuti a garantire l'efficace attuazione della presunzione legale attraverso misure di sostegno, quali la diffusione di informazioni al pubblico, l'elaborazione di orientamenti e il rafforzamento dei controlli e delle ispezioni sul campo, che sono essenziali per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate.

La disposizione chiarisce inoltre che la presunzione legale non dovrebbe avere effetti retroattivi, ossia non dovrebbe applicarsi a situazioni di fatto precedenti il termine di recepimento della direttiva.

### *Articolo 5 — Possibilità di confutare la presunzione legale*

Questa disposizione garantisce la possibilità di confutare la presunzione legale nei pertinenti procedimenti giudiziari e amministrativi, ossia di dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è in realtà un "rapporto di lavoro" in linea con la definizione in vigore nello Stato membro interessato. L'onere della prova dell'assenza di rapporto di lavoro incomberà alla piattaforma di lavoro digitale.

## *Capo III — Gestione algoritmica*

#### *Articolo 6 — Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati*

Questa disposizione impone alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali in merito all'uso e alle caratteristiche principali dei sistemi di monitoraggio automatizzati, utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici, e dei sistemi decisionali automatizzati, utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono in modo significativo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Le informazioni da fornire comprendono le categorie di azioni monitorate, supervisionate e valutate (anche da parte dei clienti) e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto per le decisioni automatizzate. L'articolo specifica in che forma e in quale momento tali informazioni devono essere fornite e che esse dovrebbero essere messe a disposizione, su richiesta, anche delle autorità del lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali.

L'articolo stabilisce inoltre che le piattaforme di lavoro digitali non devono trattare dati personali relativi ai lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto. Sono compresi i dati sulle conversazioni private, sullo stato di salute, psicologico o emotivo del lavoratore delle piattaforme digitali e qualsiasi dato relativo ai periodi in cui il lavoratore della piattaforma digitale non sta svolgendo un lavoro mediante piattaforme digitali o non si sta offrendo per svolgerlo.

#### *Articolo 7 — Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati*

Questa disposizione impone alle piattaforme di lavoro digitali di monitorare e valutare periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute da sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. In particolare, le piattaforme di lavoro digitali dovranno valutare i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali e garantire che tali sistemi non esercitino in alcun modo una pressione indebita sui lavoratori delle piattaforme digitali o mettano altrimenti a rischio la loro salute fisica e mentale.

L'articolo stabilisce inoltre la necessità che le piattaforme di lavoro digitali garantiscano risorse umane sufficienti per tale monitoraggio dei sistemi automatizzati. Le persone incaricate del monitoraggio dalla piattaforma di lavoro digitale devono disporre della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione e devono essere protette da conseguenze negative (quali il licenziamento o altre sanzioni) qualora non accolgano decisioni automatizzate.

#### *Articolo 8 — Riesame umano di decisioni significative*

Questa disposizione stabilisce il diritto dei lavoratori delle piattaforme digitali di ottenere dalla piattaforma di lavoro digitale una spiegazione per una decisione presa o sostenuta da sistemi automatizzati che incida significativamente sulle loro condizioni di lavoro. A tal fine la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe offrire loro la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con una persona di contatto presso la piattaforma di lavoro digitale.

L'articolo impone inoltre alle piattaforme di lavoro digitali di fornire una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali o che incide sulla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali.

Se la spiegazione ottenuta non è soddisfacente o se ritengono che i loro diritti siano stati violati, i lavoratori delle piattaforme digitali hanno anche il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare la decisione e di ottenere una risposta motivata entro una settimana. Le piattaforme di lavoro digitali devono rettificare la decisione senza indugio o, se ciò non è più possibile, fornire una compensazione adeguata, qualora la decisione violi i diritti del lavoratore delle piattaforme digitali.

#### *Articolo 9 – Informazione e consultazione*

Questa disposizione impone alle piattaforme di lavoro digitali di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di rappresentanti, i lavoratori stessi delle piattaforme digitali sulle decisioni relative alla gestione algoritmica, ad esempio se intendono introdurre nuovi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o apportare modifiche sostanziali a tali sistemi. L'obiettivo di questa disposizione è promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica. Data la complessità dell'argomento, i rappresentanti o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati possono essere assistiti da un esperto di loro scelta. Il presente articolo lascia impregiudicati gli obblighi vigenti in materia di informazione e consultazione a norma della direttiva 2002/14/CE.

#### *Articolo 10 — Persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro*

Questa disposizione garantisce che le disposizioni in materia di trasparenza, monitoraggio umano e riesame di cui agli articoli 6, 7 e 8, relative al trattamento dei dati personali da parte di sistemi automatizzati, si applichino anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali senza avere un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, ossia i veri lavoratori autonomi. Non sono comprese le disposizioni in materia di salute e sicurezza durante il lavoro, che sono specifiche per i lavoratori subordinati.

Ciò non pregiudica le disposizioni del regolamento sulle relazioni piattaforme/imprese (regolamento (UE) 2019/1150). Le sue disposizioni prevalgono se riguardano aspetti specifici della direttiva in relazione agli "utenti commerciali" autonomi ai sensi del regolamento. L'articolo 8 non si applica agli "utenti commerciali".

#### *Capo IV — Trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali*

##### *Articolo 11 — Dichiarazione del lavoro mediante piattaforme digitali*

Questa disposizione chiarisce che le piattaforme di lavoro digitali che sono datori di lavoro devono dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto e condividere i dati pertinenti con tali autorità, conformemente alle norme e procedure nazionali. Questo chiarimento è particolarmente pertinente per le piattaforme di lavoro digitali che sono stabilite in un paese diverso da quello in cui viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali.

##### *Articolo 12 — Accesso alle informazioni pertinenti in merito al lavoro mediante piattaforme digitali*

Questa disposizione impone alle piattaforme di lavoro digitali di rendere determinate informazioni accessibili alle autorità in materia di lavoro e protezione sociale e alle altre autorità competenti che garantiscono il rispetto degli obblighi giuridici, e ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tali informazioni comprendono il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione contrattuale o occupazionale,

nonché i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali. Le informazioni dovrebbero essere aggiornate periodicamente e, su richiesta, dovrebbero essere forniti ulteriori chiarimenti e informazioni.

#### *Capo V - Mezzi di ricorso e applicazione*

##### *Articolo 13 – Diritto di ricorso*

Tale disposizione impone agli Stati membri di garantire l'accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale, il diritto di promuovere ricorso e, se del caso, il diritto a una compensazione adeguata in caso di violazione dei diritti sanciti dalla direttiva.

##### *Articolo 14 — Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali*

Questa disposizione consente ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o ad altri soggetti giuridici che hanno un legittimo interesse a difendere i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali di avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi previsti dalla presente proposta. Tali soggetti giuridici dovrebbero avere il diritto di agire per conto o a sostegno di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, con l'approvazione di detta persona, nell'ambito di tali procedure e anche di intentare azioni per conto di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Ciò mira a superare gli ostacoli procedurali e relativi ai costi che le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali si trovano ad affrontare, in particolare quando cercano di ottenere una corretta determinazione della loro situazione occupazionale.

##### *Articolo 15 – Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali*

A norma di tale articolo le piattaforme di lavoro digitali sono tenute a creare, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la possibilità di contattarsi e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o mezzi altrettanto efficaci. L'obiettivo è garantire alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di conoscersi e comunicare tra loro, anche al fine di difendere i propri interessi, nonostante la mancanza di un luogo di lavoro comune.

##### *Articolo 16 – Accesso alle prove*

Questo articolo garantisce che gli organi giurisdizionali nazionali o le altre autorità competenti possano ordinare alle piattaforme di lavoro digitali di divulgare le prove pertinenti che rientrano nel loro controllo, nel corso di un procedimento riguardante un ricorso relativo alla corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Sono comprese le prove contenenti informazioni riservate — come i dati pertinenti sugli algoritmi — laddove ritenute pertinenti ai fini del ricorso, purché siano in atto misure efficaci per proteggere tali informazioni.

##### *Articolo 17 – Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli*

Tale disposizione impone agli Stati membri di fornire alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e denunciano violazioni delle disposizioni adottate ai sensi della direttiva un'adeguata tutela giurisdizionale contro eventuali trattamenti o conseguenze sfavorevoli da parte delle piattaforme di lavoro digitali.

### *Articolo 18 — Protezione contro il licenziamento*

Se una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ritiene di essere stata licenziata o di aver subito un pregiudizio equivalente (ad esempio la disattivazione dell'account) per il fatto di aver esercitato i diritti stabiliti dalla direttiva ed è in grado di esporre fatti a sostegno di tale affermazione, questa disposizione impone alla piattaforma di lavoro digitale l'onere di dimostrare che il licenziamento o il presunto trattamento pregiudizievole era basato su altri motivi oggettivi.

### *Articolo 19 — Controllo e sanzioni*

Questa disposizione chiarisce che il quadro procedurale per l'applicazione delle norme del regolamento generale sulla protezione dei dati, in particolare per quanto riguarda i meccanismi di controllo, cooperazione e coerenza, i mezzi di ricorso, la responsabilità e le sanzioni, si applica alle disposizioni sulla gestione algoritmica basate sull'articolo 16 TFUE e che le autorità di controllo della protezione dei dati sono competenti a controllare l'applicazione di tali disposizioni e hanno il potere di infliggere sanzioni amministrative pecuniarie.

La disposizione impone alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale e alle autorità di controllo della protezione dei dati di cooperare, anche attraverso lo scambio reciproco di informazioni pertinenti.

Impone inoltre agli Stati membri di stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva e di assicurare che tali sanzioni siano applicate.

### *Capo VI – Disposizioni finali*

#### *Articolo 20 – Non regresso e disposizioni più favorevoli*

Questa disposizione consente agli Stati membri di offrire ai lavoratori un livello di protezione più elevato di quello garantito dalla direttiva e ne vieta l'uso per abbassare gli standard esistenti negli stessi settori. Ciò vale per i lavoratori autonomi solo nella misura in cui le norme più favorevoli siano compatibili con le norme del mercato interno.

#### *Articolo 21 — Recepimento e attuazione*

Questa disposizione stabilisce la durata massima del periodo che gli Stati membri hanno a disposizione per recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare alla Commissione le corrispondenti disposizioni. Tale periodo è fissato a due anni dopo la data di entrata in vigore. La disposizione sottolinea inoltre che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, qualora le parti sociali lo richiedano, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

#### *Articolo 22 – Riesame da parte della Commissione*

Questa è una disposizione standard che impone alla Commissione di riesaminare l'attuazione della presente direttiva cinque anni dopo la sua entrata in vigore e di valutare la necessità di rivederla e aggiornarla.

#### *Articoli 23 e 24 — Entrata in vigore e Destinatari*

Si tratta di disposizioni che stabiliscono che la direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* e che gli Stati membri ne sono destinatari.

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>1</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>2</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, gli obiettivi dell'Unione sono, tra l'altro, promuovere il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.
- (2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della Carta sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. L'articolo 27 della Carta tutela il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa. L'articolo 8 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. L'articolo 16 della Carta riconosce la libertà d'impresa.
- (3) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017<sup>3</sup>, stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, che, conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, va garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto

---

<sup>1</sup> GU C del , pag. .

<sup>2</sup> GU C del , pag. .

<sup>3</sup> Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).

economico, che vanno promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo e che va agevolata la mobilità professionale. Il vertice sociale di Porto del maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali<sup>4</sup> quale orientamento per la sua attuazione.

- (4) La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità, ma comporta anche alcuni rischi per l'occupazione e le condizioni di lavoro. Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali.
- (5) Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da persone fisiche tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali possono controllare, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la sua retribuzione e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il lavoro. Il lavoro mediante piattaforme digitali può essere svolto esclusivamente online mediante strumenti elettronici ("lavoro online mediante piattaforme digitali") o secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione online con una successiva attività nel mondo fisico ("lavoro in loco mediante piattaforme digitali"). Molte delle piattaforme di lavoro digitali esistenti sono imprese internazionali che sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero.
- (6) Il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per accedere più facilmente al mercato del lavoro, ottenere un reddito supplementare attraverso un'attività secondaria o godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. Al tempo stesso il lavoro mediante piattaforme digitali comporta una serie di sfide, in quanto può rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Un'errata classificazione della situazione occupazionale ha conseguenze per le persone interessate, in quanto rischia di limitare l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti. Essa determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la sostenibilità dei loro sistemi di protezione sociale. Tali sfide, sebbene non riguardino soltanto il lavoro mediante piattaforme digitali, sono particolarmente impegnative e pressanti nell'economia delle piattaforme.
- (7) Le cause intentate in diversi Stati membri hanno evidenziato il persistere di una classificazione errata della situazione occupazionale per quanto riguarda alcuni tipi di lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare nei settori in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo controllo sulla retribuzione e sull'esecuzione del lavoro. Sebbene le piattaforme di lavoro digitali classifichino frequentemente le persone che lavorano mediante le piattaforme stesse come lavoratori autonomi o "contraenti indipendenti", molti organi giurisdizionali hanno rilevato che le piattaforme digitali esercitano di fatto un potere di direzione e controllo su tali

---

<sup>4</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2021) 102 final del 4.3.2021).

persone, spesso integrandole nelle loro principali attività commerciali e determinando unilateralmente il livello delle retribuzioni. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali. Le giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale.

- (8) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni. Le piattaforme di lavoro digitali utilizzano tali sistemi algoritmici come modalità standard per organizzare e gestire il lavoro mediante piattaforme digitali attraverso la loro infrastruttura. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali oggetto di tale gestione algoritmica spesso non dispongono di informazioni sulle modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati e sul modo in cui il loro comportamento incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati. Nemmeno i rappresentanti dei lavoratori e gli ispettorati del lavoro hanno accesso a tali informazioni. Inoltre le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali spesso non conoscono i motivi delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati e non hanno la possibilità di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle.
- (9) Quando le piattaforme digitali operano in più Stati membri o a livello transfrontaliero, spesso non è chiaro dove e da chi viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali. Le autorità nazionali non hanno inoltre facile accesso ai dati sulle piattaforme di lavoro digitali, ad esempio per quanto riguarda il numero di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la situazione occupazionale di queste persone e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle norme pertinenti, anche per quanto concerne il diritto del lavoro e la protezione sociale.
- (10) Un corpus di strumenti giuridici stabilisce norme minime in materia di condizioni di lavoro e diritti dei lavoratori in tutta l'Unione. Tale corpus comprende in particolare la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea<sup>5</sup>, la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro<sup>6</sup>, la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale<sup>7</sup> e altri atti giuridici specifici riguardanti tra l'altro aspetti quali la sicurezza e la salute durante il lavoro, le lavoratrici gestanti, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il distacco dei lavoratori, l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Tali atti giuridici assicurano un certo grado di protezione ai lavoratori, ma non si applicano ai veri lavoratori autonomi.

---

<sup>5</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

<sup>6</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

<sup>7</sup> Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

- (11) La raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio<sup>8</sup> sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi raccomanda agli Stati membri di adottare misure per garantire a tutti i lavoratori subordinati e autonomi la copertura formale, la copertura effettiva, l'adeguatezza e la trasparenza dei sistemi di protezione sociale. Attualmente gli Stati membri prevedono livelli diversi di protezione sociale per i lavoratori autonomi.
- (12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>9</sup> ("regolamento generale sulla protezione dei dati") garantisce la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e in particolare prevede determinati diritti e obblighi nonché garanzie relativi al trattamento lecito, corretto e trasparente dei dati personali, anche per quanto riguarda il processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche. Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>10</sup> promuove equità e trasparenza per gli "utenti commerciali" che utilizzano i servizi di intermediazione online forniti dai gestori di piattaforme online. La Commissione europea ha proposto un ulteriore atto giuridico che stabilisce regole armonizzate per i fornitori e gli utenti dei sistemi di intelligenza artificiale<sup>11</sup>.
- (13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori di servizi offline e favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.
- (14) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi delle parti sociali, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire a livello di Unione in questo settore adeguando l'attuale quadro giuridico alla luce della diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali.
- (15) La Commissione ha inoltre intrattenuto ampi scambi con i portatori di interessi, tra cui le piattaforme di lavoro digitali, le associazioni di persone che svolgono un lavoro

---

<sup>8</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01) (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

<sup>9</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

<sup>10</sup> Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 57).

<sup>11</sup> COM(2021) 206 final del 21.4.2021.

mediante piattaforme digitali, gli esperti del mondo accademico, degli Stati membri e delle organizzazioni internazionali e i rappresentanti della società civile.

- (16) La presente direttiva dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Dovrebbero essere compresi i casi in cui la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non è chiara, in modo da consentire la corretta determinazione di tale situazione. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche ai veri lavoratori autonomi e alle altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un rapporto di lavoro.
- (17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione. È opportuno stabilire una serie mirata di norme obbligatorie a livello di Unione per garantire diritti minimi in materia di condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
- (18) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale. L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare almeno un ruolo significativo nell'abbinare la domanda di servizi all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. La definizione di piattaforme di lavoro digitali non dovrebbe includere i prestatori di servizi il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine. Dovrebbe essere limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, ad esempio il trasporto di persone o merci o la pulizia, costituisce un elemento necessario ed essenziale e non solo un elemento secondario e puramente accessorio.
- (19) Per combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e per facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale, gli Stati membri dovrebbero disporre di procedure adeguate per prevenire e affrontare l'errata classificazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tali procedure dovrebbero essere intese ad accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia e, ove tale rapporto di lavoro esista, a garantire il pieno rispetto del diritto dell'Unione applicabile ai lavoratori nonché del diritto del lavoro, dei contratti collettivi e delle norme di protezione sociale nazionali. Qualora la situazione occupazionale corretta corrisponda al lavoro autonomo o a una forma di lavoro intermedia quali definiti a

livello nazionale, dovrebbero applicarsi i diritti e gli obblighi pertinenti per tale situazione occupazionale.

- (20) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore<sup>12</sup>. È opportuno tenere conto dell'interpretazione che di tali criteri ha dato la Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, come definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o in situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il lavoro autonomo fittizio ricorre quando una persona, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro.
- (21) Il principio del primato dei fatti, espressione con la quale si intende che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la sua retribuzione, e non sulla descrizione che del rapporto danno le parti, conformemente alla raccomandazione n. 198 sul rapporto di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 2006, è particolarmente pertinente nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente da una parte.
- (22) Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che agisce in qualità di datore di lavoro dovrebbe essere chiaramente identificata e tale parte dovrebbe adempiere tutti gli obblighi derivanti dal ruolo di datore di lavoro.
- (23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non dovrebbero essere considerate elementi determinanti indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro.
- (24) Quando controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione giuridica, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di controllo su alcuni elementi dell'esecuzione del lavoro dovrebbero pertanto essere considerati, in virtù di una presunzione legale, come un

---

<sup>12</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentenza della Corte di giustizia del 14 ottobre 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza della Corte di giustizia del 9 luglio 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentenza della Corte di giustizia del 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentenza della Corte di giustizia del 16 luglio 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; ordinanza della Corte di giustizia del 22 aprile 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

rapporto di lavoro tra la piattaforma digitale e la persona che svolge un lavoro mediante la piattaforma. Di conseguenza, tale persona dovrebbe essere classificata come lavoratore subordinato con tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale, conformemente al diritto nazionale e dell'Unione, ai contratti collettivi e alle prassi in vigore. La presunzione legale dovrebbe applicarsi in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Anche le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero potersi basare su tale presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto.

- (25) La direttiva dovrebbe includere i criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro, al fine di rendere operativa la presunzione legale e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali criteri dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro. I criteri dovrebbero includere elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica, non limitandosi a raccomandarle, le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti. Ai fini della sua efficacia pratica, per l'applicazione della presunzione dovrebbero sempre essere soddisfatti due criteri. Allo stesso tempo i criteri non dovrebbero contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Anche la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica scrupolosa della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire una buona esperienza dei consumatori. Le misure o le regole imposte dalla legge o necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non dovrebbero essere intese come volte a controllare l'esecuzione del lavoro.
- (26) L'efficace attuazione della presunzione legale mediante misure adeguate, quali la diffusione di informazioni al pubblico, l'elaborazione di orientamenti e il rafforzamento dei controlli e delle ispezioni sul campo, è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. Tali misure dovrebbero tenere conto della situazione specifica delle start-up al fine di sostenere il potenziale imprenditoriale e le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

- (27) Nell'interesse della certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi prima della data di recepimento della presente direttiva e dovrebbe pertanto applicarsi solo al periodo che decorre da tale data, anche per i rapporti contrattuali instaurati prima di tale data e ancora in corso a tale data. I ricorsi riguardanti l'eventuale esistenza di un rapporto di lavoro prima di tale data e i diritti e gli obblighi che ne derivano fino a tale data dovrebbero pertanto essere valutati solo sulla base del diritto nazionale e del diritto dell'Unione anteriori alla presente direttiva.
- (28) Il rapporto tra una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e una piattaforma di lavoro digitale potrebbe non soddisfare i requisiti di un rapporto di lavoro secondo la definizione stabilita nel diritto, nei contratti collettivi o nelle prassi in vigore nel rispettivo Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, anche se la piattaforma di lavoro digitale controlla un determinato aspetto dell'esecuzione del lavoro. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. I procedimenti giudiziari e i procedimenti amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di confutare la presunzione legale non dovrebbero avere un effetto sospensivo sull'applicazione della stessa. L'esito positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ed è oggetto della presunzione intende confutare la presunzione legale, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe essere tenuta ad assistere tale persona, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti detenute dalla piattaforma riguardanti tale persona. Gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale.
- (29) Sebbene il regolamento (UE) 2016/679 stabilisca il quadro generale per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, è necessario stabilire norme che contemplino le problematiche specifiche del trattamento dei dati personali nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. La presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679. In tale contesto, i termini relativi alla protezione dei dati personali di cui alla presente direttiva dovrebbero essere interpretati alla luce delle definizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679.
- (30) Oltre ai diritti e agli obblighi previsti dalla presente direttiva, continuano ad applicarsi al trattamento dei dati personali i diritti e gli obblighi di cui al regolamento (UE) 2016/679. Gli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 impongono ai titolari del trattamento di garantire la trasparenza nei confronti degli interessati in merito alla raccolta e al trattamento dei dati personali. L'articolo 22, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce inoltre il diritto dell'interessato a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, fatte salve le eccezioni di cui al

paragrafo 2 del medesimo articolo. Tali obblighi si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali.

- (31) La presente direttiva lascia impregiudicati gli articoli 13, 14, 15 e 22 del regolamento (UE) 2016/679, ad eccezione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera f), dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera g), e dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), del medesimo regolamento, in relazione ai quali l'articolo 6 della presente direttiva prevede norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.
- (32) Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici nonché ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni relative a tali sistemi dovrebbero essere fornite anche nel caso in cui le decisioni non siano basate esclusivamente su un trattamento automatizzato, a condizione che siano sostenute da sistemi automatizzati. È inoltre opportuno specificare il tipo di informazioni che dovrebbero essere fornite alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione a tali sistemi automatizzati, la forma in cui dovrebbero essere fornite e il momento in cui dovrebbero essere fornite. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.
- (33) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, o altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale. Tali considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva.
- (34) Gli articoli 5 e 6 del regolamento (UE) 2016/679 stabiliscono che i dati personali devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero pertanto essere autorizzate a trattare dati personali riguardanti persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra tali persone e la piattaforma di lavoro digitale. L'articolo 6, paragrafo 5, della presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.

- (35) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nella gestione delle risorse umane. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi hanno effetti diretti sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le quali potrebbero non avere un contatto diretto con un dirigente o supervisore umano. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero pertanto monitorare e valutare periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero prevedere risorse umane sufficienti a tale scopo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dovrebbero avere la competenza, la formazione e l'autorità necessarie per esercitare tale funzione e dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso. Oltre agli obblighi a norma dell'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, della presente direttiva stabilisce obblighi distinti per le piattaforme di lavoro digitali in relazione al monitoraggio umano dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati, che si applicano come norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.
- (36) L'articolo 22, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi degli interessati nei casi in cui questi ultimi siano sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Tale disposizione prevede, come minimo, il diritto dell'interessato di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione. Tali prescrizioni si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali. L'articolo 8 della presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.
- (37) In tale contesto, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per quanto riguarda una decisione, una mancata decisione o una serie di decisioni prese o sostenute da sistemi automatizzati che incidono significativamente sulle loro condizioni di lavoro. A tal fine la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe offrire loro la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con una persona di contatto presso la piattaforma di lavoro digitale. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona o di non retribuire il lavoro svolto da tale persona o per qualsiasi decisione che incida sulla sua situazione contrattuale, in quanto tali decisioni possono avere effetti negativi significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sui loro potenziali guadagni. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere anche il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare la decisione e ottenere una risposta motivata entro un periodo di tempo ragionevole se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che siano stati violati i loro diritti. Qualora le suddette decisioni violino i diritti di tali

persone, ad esempio i diritti dei lavoratori o il diritto alla non discriminazione, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indugio o, ove ciò non sia possibile, fornire una compensazione adeguata.

- (38) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio<sup>13</sup> introduce misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, compreso l'obbligo per i datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro. Poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati possono avere un impatto significativo sulla salute fisica e mentale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero analizzare tali rischi, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione.
- (39) La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>14</sup> istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'Unione. L'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali. Sono necessarie misure supplementari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino i lavoratori delle piattaforme digitali o i loro rappresentanti prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato e, data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali o dai loro rappresentanti, ove necessario.
- (40) Le persone che non hanno un rapporto di lavoro costituiscono una parte significativa delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. L'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulle loro condizioni di lavoro e sulle loro opportunità di guadagno è analogo a quello avvertito dai lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti di cui agli articoli 6, 7 e 8 della presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, le limitazioni al trattamento o alla raccolta di dati personali, il monitoraggio umano e il riesame umano di decisioni significative, dovrebbero pertanto applicarsi anche alle persone nell'Unione che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Non dovrebbero invece applicarsi a tali persone i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro e di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali o dei loro rappresentanti, che riguardano specificamente i lavoratori subordinati ai sensi del diritto dell'Unione. Il regolamento (UE) 2019/1150 prevede garanzie in materia di equità e trasparenza per i lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, a condizione che siano considerati utenti commerciali ai sensi di tale regolamento. Qualora tali garanzie confliggano con elementi dei diritti e degli obblighi specifici stabiliti nella presente direttiva, le

---

<sup>13</sup> Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

<sup>14</sup> Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.

- (41) Al fine di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, gli obblighi in materia di contributi di sicurezza sociale, le norme in materia di coordinamento della sicurezza sociale e altre norme pertinenti, in particolare se tali piattaforme sono stabilite in un paese diverso dallo Stato membro in cui il lavoratore delle piattaforme digitali svolge il lavoro, è opportuno che le piattaforme di lavoro digitali dichiarino il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.
- (42) Le informazioni riguardanti il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro utilizzando le piattaforme di lavoro digitali, la loro situazione occupazionale o contrattuale e i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali sono essenziali per aiutare gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale e altre autorità competenti a determinare correttamente la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a garantire il rispetto degli obblighi giuridici, nonché per aiutare i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza, e dovrebbero pertanto essere rese accessibili a tali autorità e rappresentanti. Tali autorità e rappresentanti dovrebbero inoltre avere il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni, ad esempio i dati di base sulle condizioni di lavoro riguardanti l'orario di lavoro e la retribuzione.
- (43) È stato elaborato un ampio sistema di disposizioni di applicazione per l'*acquis* sociale dell'Unione, alcuni elementi del quale dovrebbero essere applicati alla presente direttiva al fine di garantire che le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro o del rapporto contrattuale di altro tipo che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti a norma della presente direttiva.
- (44) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero poter rappresentare una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. La facoltà di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali permette di agevolare i procedimenti che altrimenti non sarebbero avviati a causa di ostacoli procedurali e finanziari o per timore di ritorsioni.
- (45) Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti del datore di lavoro. È pertanto necessario creare canali di comunicazione digitali, in linea con l'organizzazione del lavoro delle piattaforme di lavoro digitali, in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano interagire ed essere contattate dai loro rappresentanti. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero creare

tali canali di comunicazione all'interno della propria infrastruttura digitale o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto della protezione dei dati personali e astenendosi dall'accedere a tali comunicazioni e dal monitorarle.

- (46) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli elementi relativi all'organizzazione del lavoro che consentono di stabilire la situazione occupazionale, e in particolare se la piattaforma di lavoro digitale controlla determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, possono essere detenuti dalla piattaforma di lavoro digitale e non facilmente accessibili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità competenti. Gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti dovrebbero pertanto poter ordinare alle piattaforme di lavoro digitali di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel loro controllo, comprese le informazioni riservate, fatte salve misure efficaci per proteggere tali informazioni.
- (47) Dato che l'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8 della presente direttiva prevedono norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 e che l'articolo 10 della presente direttiva applica tali garanzie anche nel caso di persone che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, le autorità nazionali di controllo di cui all'articolo 51 del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero essere competenti per il controllo dell'applicazione di tali garanzie. I capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero applicarsi in termini di quadro procedurale per l'applicazione di tali garanzie, in particolare per quanto riguarda i meccanismi di controllo, cooperazione e coerenza, i mezzi di ricorso, la responsabilità e le sanzioni, compresa la competenza a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento.
- (48) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento di dati personali e incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Essi sollevano pertanto questioni di diritto in materia di protezione dei dati e di diritto del lavoro e della protezione sociale. Le autorità di controllo della protezione dei dati e le autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dovrebbero pertanto cooperare nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, fatta salva l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.
- (49) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (50) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre e mantenere disposizioni più favorevoli per i lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva

non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale diritto dell'Unione o nazionale in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

- (51) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di microimprese e piccole e medie imprese. Gli Stati membri dovrebbero valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle start-up e sulle piccole e medie imprese per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi. Gli Stati membri dovrebbero inoltre pubblicare i risultati di tali valutazioni.
- (52) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi dovrebbero anche, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottare misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione delle disposizioni della presente direttiva.
- (53) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi<sup>15</sup>, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi debitamente motivati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra le componenti della direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata.
- (54) Il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato conformemente all'articolo 42, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>16</sup> e ha espresso il proprio parere il XX XXXX<sup>17</sup>,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### *Articolo 1*

#### **Oggetto e ambito di applicazione**

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme

---

<sup>15</sup> GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

<sup>16</sup> Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE (GU L 295 del 21.11.2018, pag. 39).

<sup>17</sup> ...

digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

Conformemente all'articolo 10, i diritti stabiliti nella presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica si applicano anche a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

3. La presente direttiva si applica alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali svolto nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile.

## *Articolo 2*

### **Definizioni**

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:
  - 1) "piattaforma di lavoro digitale": qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti:
    - 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, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo;
  - 2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio;
  - 3) "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale, da parte delle parti interessate, del rapporto tra tale persona e la piattaforma di lavoro digitale;
  - 4) "lavoratore delle piattaforme digitali": qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia;
  - 5) "rappresentanti": le organizzazioni o i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalle prassi nazionali, o entrambi;

- 6) "microimprese, piccole o medie imprese": le microimprese e le piccole e medie imprese quali definite nell'allegato della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione<sup>18</sup>.
2. La definizione di piattaforme di lavoro digitali di cui al paragrafo 1, punto 1), non comprende i prestatori di servizi il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni. Essa è limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica non costituisce solo un elemento secondario e puramente accessorio.

## CAPO II

### SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

#### *Articolo 3*

##### **Corretta determinazione della situazione occupazionale**

1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate 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 quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, e garantire che esse godano dei diritti sanciti dalla legislazione dell'Unione applicabile ai lavoratori.
2. La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, tenuto conto dell'uso di algoritmi nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che assume gli obblighi del datore di lavoro è chiaramente identificata conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.

#### *Articolo 4*

##### **Presunzione legale**

1. Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali.  

La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità competenti che verificano il rispetto della legislazione pertinente o la applicano possono basarsi su tale presunzione.
2. Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:

---

<sup>18</sup> Raccomandazione della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese (C(2003) 1422) (GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36).

- a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;
  - b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;
  - c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;
  - d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;
  - e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.
3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, tenendo conto dell'impatto sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. In particolare essi:
- a) garantiscono che le informazioni sull'applicazione della presunzione legale siano rese pubbliche in modo chiaro, completo e facilmente accessibile;
  - b) elaborano orientamenti affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla conformemente all'articolo 5;
  - c) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;
  - d) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori.
4. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima della data di cui all'articolo 21, paragrafo 1, e ancora in corso a tale data, la presunzione legale di cui al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data.

#### *Articolo 5*

#### **Possibilità di confutare la presunzione legale**

Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi.

Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della presunzione legale.

Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, la piattaforma di lavoro digitale è tenuta a prestare assistenza ai fini della corretta risoluzione del procedimento, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti da essa detenute.

### CAPO III

## GESTIONE ALGORITMICA

### *Articolo 6*

#### **Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati**

1. Fatti salvi gli obblighi e i diritti delle piattaforme di lavoro digitali e dei lavoratori delle piattaforme digitali a norma della direttiva (UE) 2019/1152, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali in merito a quanto segue:
  - a) i sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;
  - b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.
2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 riguardano:
  - a) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati:
    - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
    - ii) le categorie di azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;
  - b) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati:
    - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
    - ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi;
    - iii) i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni;
    - iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in

merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi.

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni al più tardi il primo giorno lavorativo come pure in caso di modifiche sostanziali e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.
4. Le piattaforme di lavoro digitali mettono le informazioni di cui al paragrafo 2 a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e delle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta.
5. Le piattaforme di lavoro digitali non trattano dati personali riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra il lavoratore delle piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. In particolare esse:
  - a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;
  - b) non trattano dati personali relativi alla salute del lavoratore delle piattaforme digitali, tranne nei casi di cui all'articolo 9, paragrafo 2, lettere da b) a j), del regolamento (UE) 2016/679;
  - c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;
  - d) non raccolgono dati personali quando il lavoratore delle piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante piattaforme digitali o non si sta offrendo per svolgerlo.

#### *Articolo 7*

##### **Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati**

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali monitorino e valutino periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1.
2. Fatte salve la direttiva 89/391/CEE del Consiglio e le direttive correlate nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro, le piattaforme di lavoro digitali:
  - a) valutano i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;
  - b) valutano se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;
  - c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione.

Esse non utilizzano i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o

metta altrimenti a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali.

3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per monitorare l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso.

## *Articolo 8*

### **Riesame umano di decisioni significative**

1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che tali persone di contatto dispongano della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione.

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione con effetti analoghi.

2. I lavoratori delle piattaforme digitali, se non sono soddisfatti della spiegazione o della motivazione scritta ottenuta o ritengono che la decisione di cui al paragrafo 1 violi i loro diritti, hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare tale decisione. La piattaforma di lavoro digitale risponde a tale richiesta fornendo al lavoratore delle piattaforme digitali una risposta motivata senza indebito ritardo e in ogni caso entro una settimana dal ricevimento della richiesta.

Per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono microimprese, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono stabilire che il termine per la risposta di cui al primo comma sia prorogato a due settimane.

3. Qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti del lavoratore delle piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza indugio o, qualora tale rettifica non sia possibile, offre una compensazione adeguata.
4. Il presente articolo lascia impregiudicate le procedure di licenziamento previste dal diritto nazionale.

## *Articolo 9*

### **Informazione e consultazione**

1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo.
2. Ai fini del presente articolo si applicano le definizioni di "informazione" e "consultazione" di cui all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE. Le norme di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 e 4, e agli articoli 6 e 7 della direttiva 2002/14/CE si applicano di conseguenza.
3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Se una piattaforma di lavoro digitale conta più di 500 lavoratori delle piattaforme digitali in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.

## *Articolo 10*

### **Persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro**

1. L'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8 si applicano anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.
2. Il presente articolo lascia impregiudicato il regolamento (UE) 2019/1150. Se le disposizioni della presente direttiva confliggono con una disposizione del regolamento (UE) 2019/1150 per quanto riguarda gli utenti commerciali ai sensi di tale regolamento, la disposizione del regolamento prevale e si applica a detti utenti commerciali. L'articolo 8 della presente direttiva non si applica agli utenti commerciali ai sensi del regolamento (UE) 2019/1150.

## CAPO IV

### **TRASPARENZA IN MERITO AL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI**

## *Articolo 11*

### **Dichiarazione del lavoro mediante piattaforme digitali**

Fatti salvi i regolamenti (CE) n. 883/2004<sup>19</sup> e (CE) n. 987/2009<sup>20</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali che sono datori di lavoro di dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto e di condividere i dati pertinenti con tali autorità, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.

## *Articolo 12*

### **Accesso alle informazioni pertinenti in merito al lavoro mediante piattaforme digitali**

1. Quando le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le seguenti informazioni:
  - a) il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione occupazionale o contrattuale;
  - b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali, purché tali termini e condizioni siano stabiliti unilateralmente dalla piattaforma di lavoro digitale e si applichino a un gran numero di rapporti contrattuali.
2. Le informazioni sono fornite per ciascuno Stato membro in cui le persone svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata. Le informazioni sono aggiornate almeno ogni sei mesi e, per quanto riguarda il paragrafo 1, lettera b), ogni volta che i termini e le condizioni sono modificati.
3. Le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta entro un periodo di tempo ragionevole fornendo una risposta motivata.
4. Per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono microimprese, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono stabilire che la periodicità dell'aggiornamento delle informazioni conformemente al paragrafo 2 sia ridotta a una volta l'anno.

---

<sup>19</sup> Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

<sup>20</sup> Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

## CAPO V

### MEZZI DI RICORSO E APPLICAZIONE

#### *Articolo 13*

##### **Diritto di ricorso**

Fatti salvi gli articoli 79 e 82 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle il cui rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale è cessato, abbiano accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

#### *Articolo 14*

##### **Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali**

1. Fatto salvo l'articolo 80 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o altri soggetti giuridici che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto o dalle prassi nazionali, un legittimo interesse a difendere i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Essi possono agire per conto o a sostegno di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, con l'approvazione di tale persona.
2. I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, con l'approvazione di tali persone.

#### *Articolo 15*

##### **Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali**

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali creino la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto degli obblighi a norma del regolamento (UE) 2016/679. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

#### *Articolo 16*

##### **Accesso alle prove**

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono

un lavoro mediante piattaforme digitali, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo.

2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano pertinenti ai fini del ricorso. Essi provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali, allorquando ordinano la divulgazione di tali informazioni, dispongano di misure efficaci per proteggerle.
3. Il presente articolo non osta a che gli Stati membri mantengano o introducano norme più favorevoli alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

#### *Articolo 17*

##### **Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli**

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle che sono rappresentanti di tali persone, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma di lavoro digitale e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato alla piattaforma di lavoro digitale o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti previsti dalla presente direttiva.

#### *Articolo 18*

##### **Protezione contro il licenziamento**

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e ritengono di essere state licenziate, o sottoposte a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o delle misure equivalenti. La piattaforma di lavoro digitale fornisce tali motivi per iscritto.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati tale licenziamento o tali misure equivalenti, incomba alla piattaforma di lavoro digitale dimostrare che il licenziamento o le misure equivalenti erano basati su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.
4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.
5. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente.

6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

#### *Articolo 19*

#### **Controllo e sanzioni**

1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo dell'applicazione dell'articolo 6, dell'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e degli articoli 8 e 10 della presente direttiva, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679. Esse sono competenti a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di detto regolamento.
2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali in materia di lavoro e protezione sociale cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva, nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro o sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, tali autorità scambiano tra loro informazioni pertinenti, comprese quelle ottenute nel quadro di ispezioni o indagini, su richiesta o di propria iniziativa.
3. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione di disposizioni della presente direttiva diverse da quelle di cui al paragrafo 1 o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

#### CAPO VI

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### *Articolo 20*

#### **Non regresso e disposizioni più favorevoli**

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali, in linea con gli obiettivi della presente direttiva. Per quanto riguarda le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro, il presente paragrafo si applica solo nella misura in cui tali norme nazionali siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno.

3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali da altri atti giuridici dell'Unione.

#### *Articolo 21*

##### **Recepimento e attuazione**

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro e non oltre il [due anni dopo l'entrata in vigore]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
3. Gli Stati membri, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.
4. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

#### *Articolo 22*

##### **Riesame da parte della Commissione**

Entro il [cinque anni dopo l'entrata in vigore] la Commissione, previa consultazione degli Stati membri, delle parti sociali a livello di Unione e dei principali portatori di interessi e tenendo conto dell'impatto sulle microimprese e sulle piccole e medie imprese, riesamina l'attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, modifiche legislative.

#### *Articolo 23*

##### **Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

#### *Articolo 24*

##### **Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Parlamento europeo*  
*Il presidente*

*Per il Consiglio*  
*Il presidente*