



Relazione

ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge n. 234/2012

Oggetto dell'atto: Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

- **Codice della proposta:** COM(2021) 762 final
- **Codice interistituzionale:** 2021/0414 (COD)
- **Amministrazione con competenza prevalente:** Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Premessa: finalità e contesto

La *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* prevede il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, nonché il diritto all'informazione e alla consultazione.

Il pilastro europeo dei diritti sociali 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"*.

La Presidente Ursula von Der Leyen, evidenziando nell'ambito degli orientamenti politici seguiti dalla Commissione europea che *"la trasformazione digitale comporta rapidi cambiamenti che influiscono sui nostri mercati del lavoro"*, si è impegnata ad individuare *"modi per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali"*. Il provvedimento europeo in esame in esame tende a realizzare tale proposito e a sostenere l'attuazione del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali.

Le piattaforme di lavoro digitali sono diventate **uno strumento** importante del nuovo panorama sociale ed economico emergente; ne è conferma la loro crescita esponenziale e la loro presenza 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 *on line*, fornendo servizi quali la codifica di dati, la traduzione o il design.

Molte piattaforme utilizzano per la maggior parte prestazioni di lavoratori autonomi, sebbene non sempre gli stessi vengano inquadrati correttamente nell'ambito di un rapporto di lavoro autonomo genuino. Inoltre, molti lavoratori si trovano di fatto in una situazione tipica di rapporto di lavoro subordinato rispetto alle piattaforme di lavoro digitali e sono soggetti a varie forme di controllo esercitate dalle stesse. A causa dell'erroneo inquadramento giuridico, non possono, di

conseguenza, godere dei diritti e delle tutele di cui beneficiano i lavoratori subordinati, quali: 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 contro gli infortuni sul lavoro, alle indennità di disoccupazione e di malattia.

La proposta di direttiva mira a garantire che la prestazione resa dalle persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali corrisponda ad un corretto inquadramento giuridico. Essa prevede un elenco di criteri e strumenti di controllo da utilizzare per determinare se la piattaforma sia o meno un "datore di lavoro". Nei casi in cui la piattaforma soddisfi almeno due dei criteri specificatamente indicati nella proposta, si presume, dal punto di vista giuridico, che essa si configuri come un datore di lavoro. In base alla proposta di direttiva le piattaforme hanno comunque il diritto di contestare o "confutare" questa presunzione, con l'onere di dimostrare che il rapporto di lavoro subordinato in realtà non sussiste.

Le piattaforme di lavoro digitali utilizzano sistemi automatizzati per abbinare l'offerta e la domanda di lavoro. Tali sistemi, se pur assicurano una maggiore efficienza nell'abbinamento di questi due fattori, determinano tuttavia un impatto significativo sulle condizioni di lavoro. La gestione attraverso algoritmi, peraltro, non esclude di fatto la configurazione di un rapporto di lavoro subordinato e l'esistenza di un vincolo di subordinazione con il relativo controllo dei lavoratori da parte della piattaforma di lavoro digitali. I pregiudizi e la discriminazione potenzialmente connessa alla gestione algoritmica potrebbero inoltre amplificare le disparità di genere.

L'obiettivo generale della direttiva in esame è quello di migliorare le condizioni di lavoro e i diritti delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, anche al fine di rafforzare nell'ambito dell'Unione europea le condizioni per una crescita sostenibile delle piattaforme stesse. E specificatamente tale obiettivo mira ad essere raggiunto come segue:

1) garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano il corretto inquadramento contrattuale in base al loro effettivo rapporto con la piattaforma e che gli vengano assicurati tutti i diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale;

2) garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione mediante algoritmo;

3) accrescere la trasparenza, la tracciabilità, la consapevolezza degli sviluppi nel lavoro mediante piattaforme digitali e migliorare l'applicazione delle norme pertinenti per tutte le persone che lavorano tramite le piattaforme stesse, comprese quelle che operano a livello transfrontaliero.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione della proposta di Direttiva, ai sensi dell'art. 1, par. 2, essa "stabilisce diritti minimi che si applicano a ogni persona che svolge un "lavoro su piattaforma"

nell'Unione e che ha, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere che abbia un contratto o un rapporto di lavoro" come definito dal diritto di ciascuno Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue (cfr. anche art. 2, par. 1, punto 4).

La proposta di Direttiva richiama la giurisprudenza della Corte di Giustizia sulla nozione di "lavoratore subordinato". Perciò, come regola generale, le "persone che svolgono un lavoro su piattaforma" rientrano nell'ambito di applicazione della nuova Direttiva solo se soddisfano i criteri di subordinazione indicati da tale giurisprudenza. Tuttavia, le disposizioni del Cap. III sulla gestione algoritmica (artt. 6-10) si applicano anche alle "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale" e che non hanno un rapporto di lavoro, vale a dire ai veri lavoratori autonomi e alle persone con un altro status lavorativo (in tale ambito potrebbero rientrare ad esempio le fattispecie delle collaborazioni cc.dd. etero organizzate, ex art. 2, D. lgs. 81/2015 laddove sia intervenuto accordo collettivo ai sensi del comma 2). Dunque, la proposta di direttiva rinuncia a dettare una nozione propriamente euro-unitaria di subordinazione, preferendo al riguardo utilizzare la medesima formula "ibrida" impiegata per la prima volta nella citata direttiva 2019/1152. L'art. 2, par. 1 (4), definisce, infatti, il platform worker come colui che possa essere considerato lavoratore subordinato alla stregua dei criteri in forza nell'ordinamento dei singoli Stati membri, tenuta tuttavia in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

La Commissione propone perciò – attraverso un approccio innovativo – una regolazione minima unitaria, valevole tanto per le prestazioni lavorative che si svolgono almeno in parte in luoghi fisici reali, offline (gig work e work on demand), quanto per quelle interamente virtuali e online (crowd-work e cloud-work, nella terminologia corrente). Nel dibattito accademico e nelle proposte regolative sulla materia, infatti, solitamente si differenziano le ipotesi in cui il lavoro sia svolto almeno in parte in siti fisici reali ovvero interamente via internet (caso in cui si tende generalmente ad escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, sia pure di natura occasionale). I lavori preparatori della proposta di direttiva si segnalano anche per l'attenzione della Commissione all'indagine comparata, attraverso approfondite ricerche sulla giurisprudenza dei giudici nazionali in tema di qualificazione del rapporto dei lavoratori delle piattaforme digitali, oltre che sui primi interventi dei legislatori nazionali.

L'elemento più innovativo della proposta di direttiva è l'inserimento di una presunzione di subordinazione. La disposizione contenuta nella proposta è anche più incisiva di quella che compare nell'art. 11 della direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che non prende esplicita posizione sulla qualificazione del rapporto, limitandosi ad una presunzione (confutabile) di garanzia minima di ore di lavoro in favore dei lavoratori a chiamata.

La definizione di indici di dipendenza organizzativa, quali sono in sostanza quelli previsti dall'art. 4, par. 2, potrebbe infatti rafforzare usi espansivi di quella nozione, in termini più ampi e generali,

anche da parte dei giudici nazionali, oltre che della Corte di giustizia.

A. Rispetto dei principi dell'ordinamento europeo

1. Rispetto del principio di attribuzione, con particolare riguardo alla correttezza della base giuridica

La proposta di direttiva rispetta il principio di attribuzione delle competenze (art.4 del TFUE) concorrenti in ambito delle Politiche Sociali.

La direttiva proposta è basata sull'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del *Trattato sul funzionamento dell'Unione europea* (TFUE), che prevede che l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore delle condizioni di lavoro, nel rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità.

L'articolo 153, paragrafo 2, consente, inoltre, al Parlamento Europeo e al Consiglio di *"...adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Il Parlamento europeo e il Consiglio deliberano secondo la procedura legislativa ordinaria previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni."*

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.

2. Rispetto del principio di sussidiarietà

Le piattaforme di lavoro digitali sono spesso stabilite in un Stato membro, ma operano interagendo con persone collocate in altri Stati membri, sia lavoratori che clienti; questa situazione aumenta la complessità dei rapporti contrattuali. Le autorità nazionali (come gli ispettorati del lavoro, gli istituti di previdenza sociale e le autorità fiscali) spesso non sono a conoscenza delle piattaforme di lavoro digitali attive nel proprio paese, del numero di persone che vi lavorino e della situazione occupazionale di chi svolga il lavoro. In tale contesto, le azioni 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 condotta a livello nazionale non raggiungerebbe da sola gli obiettivi fondamentali dell'UE, in quanto gli Stati membri, in competizione tra loro per attrarre gli investimenti delle piattaforme, potrebbero esitare nell'adottare norme più rigorose o nell'applicare rigidamente le norme del lavoro vigenti. L'iniziativa dell'UE potrebbe, pertanto, stabilire norme comuni che si applichino, in modo omogeneo, a tutte le piattaforme di lavoro digitali che operano nel mercato europeo, evitando, nel contempo, la frammentazione nel mercato stesso delle piattaforme medesime. In tal modo, si potrebbe garantire una situazione di parità tra tutte le piattaforme di lavoro digitali che operano in ogni Stato membro, in relazione sia alle condizioni di lavoro che alla gestione algoritmica. Il valore aggiunto dell'UE risiede infatti nella definizione, in questi settori, di norme minime che promuovano una convergenza verso l'alto dei risultati occupazionali e sociali in tutta l'Unione e facilitino lo sviluppo corretto, sostenibile dell'economia delle piattaforme.

Infatti è attraverso un'iniziativa UE che possono essere definite norme comuni applicabili 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. Ciò assicura 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. L'iniziativa dell'UE mira a definire in questi settori 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.

La sola azione nazionale viceversa non raggiungerebbe gli obiettivi fondamentali dell'UE volti alla promozione della crescita economica sostenibile e del progresso sociale, in quanto gli Stati membri in competizione tra loro per attirare gli investimenti delle piattaforme di lavoro digitali non necessariamente sono interessati a varare più rigorose.

In conclusione, si può ritenere che la proposta de qua rispetti il principio di sussidiarietà in quanto l'azione dell'Unione europea interviene nell'ambito delle condizioni di lavoro, mirando a sostenere e completare l'azione degli SM nel rafforzare le tutele e i diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali.

3. Rispetto del principio di proporzionalità

Il principio di proporzionalità previsto dall'art. 5 del TFUE stabilisce che *“il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei Trattati”*. La proposta in esame risulterebbe in linea con la finalità perseguita e rispetta, pertanto, il principio di proporzionalità in quanto consegue agli obiettivi volti al miglioramento delle condizioni di lavoro espressamente previsti dai Trattati, nel rispetto delle disposizioni nazionali

vigenti in materia di condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme.

Peraltro gli Stati membri in cui sono già vigenti disposizioni più favorevoli di quelle previste nella proposta di direttiva, non dovranno modificarle, né ridurre le tutele ivi disposte. Gli Stati membri possono anche decidere di stabilire norme più favorevoli di quelle minime fissate dalla presente proposta di direttiva.

B. Valutazione complessiva del progetto e delle sue prospettive negoziali

1. Valutazione del progetto e urgenza

La valutazione delle finalità della proposta è complessivamente positiva, in quanto un'azione comunitaria nel settore in esame, permette di avere un quadro normativo uniforme che tuteli i lavoratori, i quali operano tramite piattaforme digitali. La proposta integra, inoltre, il quadro di tutele e di obblighi informativi già stabilite con la direttiva n. 2019/1152/UE relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, in corso di recepimento.

Pertanto, l'introduzione di standard comuni e omogenei a livello europeo appare, da un lato, utile a rafforzare l'impegno assunto a livello nazionale e, dall'altro, consente di prevenire situazioni di *dumping* connesse all'esistenza di livelli di tutela differenziati.

I criteri proposti dalla Commissione consentiranno alle piattaforme di beneficiare oltre ad una maggiore certezza del diritto anche di una riduzione dei costi di eventuali controversie e faciliteranno altresì la pianificazione aziendale.

Da ultimo, la proposta si pone in linea con quanto previsto nel pilastro europeo dei diritti sociali il quale pone l'obiettivo di assicurare ai lavoratori condizioni di lavoro eque, riconoscendo loro il diritto a un trattamento giusto e paritario e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. Il medesimo Pilastro riconosce, altresì, il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro circa i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro stesso. Il progetto è di particolare urgenza nella misura in cui interviene per stabilire norme minime a tutela dei lavoratori.

Va tuttavia evidenziato che le disposizioni sul controllo dell'algoritmo potrebbero essere destinate a sovrapporsi a quelle previste dal progetto di regolamento sull'Intelligenza artificiale "Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce norme armonizzate in materia di intelligenza artificiale e che modifica alcuni atti legislativi dell'Unione", proposto dalla Commissione UE. Sulla stessa materia sembra infatti si stiano producendo due fonti: una direttiva di diritto sociale, soggetta al negoziato ascendente e ai successivi recepimenti nazionali, e una fonte regolamentare, autoesecutiva, la cui piena e completa applicazione negli SM non dipenderà dalla mediazione politica o tecnica nazionale, e che – soprattutto – ha come base giuridica la regolazione del mercato interno (Art. 101 TFUE): tale elemento appare molto rilevante atteso che

per la giurisprudenza della CGUE, la base giuridica del mercato interno sancisce la prevalenza delle regole eurounitarie sui diritti sociali di matrice nazionale (e sovranazionale). La relazione reciproca fra queste due fonti comunitarie rimane di centrale importanza nel seguito del negoziato sulla fase ascendente della direttiva in commento, come ovviamente nel successivo recepimento della regolazione costruita in sede eurounitaria atteso che, altrimenti, la protezione dei diritti sociali cui la proposta di Direttiva in commento vuole tendere risulterebbe del tutto vanificata da una regolazione blindata e sottratta agli interventi dei Legislatori nazionali, intesa a recepire in via esclusiva le necessità del mercato. Considerando che i dati sono attualmente alla base dei sistemi di AI, sia la proposta di direttiva in commento che il citato Regolamento sull'AI hanno diversi punti in comune con il 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 – RGPD

La proposta finale del Regolamento su IA, infatti, menziona esplicitamente anche i lavoratori autonomi e i lavoratori su piattaforma, inclusi nella regolazione indipendentemente dal loro status lavorativo, e cioè fra i destinatari dell'emananda disciplina sul controllo dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati nel contesto del lavoro. Questi ultimi, pur classificati in quella sede come "a rischio elevato", sono soggetti a procedure di validazione da parte del solo produttore, o in alcuni casi di un organismo terzo, il cd "organismo notificato". Il regolamento sembra tuttavia lungi dall'essere sufficiente per proteggere adeguatamente i lavoratori: il suo allegato III si riferisce a "Sistemi di IA destinati all'assunzione o alla selezione di persone fisiche, in particolare per la pubblicità di offerte di lavoro, lo screening o il filtraggio delle domande, la valutazione dei candidati nel corso di colloqui o prove" e a sistemi di "IA destinati ad essere utilizzati per prendere decisioni in materia di promozione e cessazione rapporti contrattuali connessi al lavoro, per l'assegnazione delle attività e per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del comportamento delle persone in tali relazioni". Il punto di frizione con la proposta di direttiva in commento si determina considerando che il regolamento proposto sembra dare per scontato che se i sistemi di IA utilizzati sul lavoro rispettassero le procedure e i requisiti che esso pone, questi sistemi dovrebbero essere consentiti. Tuttavia, l'uso dell'IA per assumere, monitorare e valutare "prestazioni e comportamenti di lavoro" è altamente problematico. Diverse legislazioni nazionali dell'UE vietano o limitano l'utilizzo di strumenti tecnologici per monitorare i lavoratori (per esempio, cfr le nuove disposizioni spagnole sulla trasparenza algoritmica al lavoro). Se adottata quindi, la proposta rischia di prevalere sia sulla legislazione nazionale restrittiva, sia sulla legislazione introdotta dalla Direttiva in esame, innescando una significativa deregolamentazione del lavoro (e dei sistemi di relazioni industriali, generalmente coinvolti in prima linea, per esempio, nella disciplina del controllo della prestazione lavorativa – cfr. art. 4 L. n. 300/1970) in tutta Europa. Peraltro, le legislazioni nazionali spesso richiedono il coinvolgimento dei sindacati prima di

introdurre qualsiasi forma di sorveglianza “tecnologica”, mentre il progetto di regolamento non menziona mai specificamente, le parti sociali o il loro ruolo nella regolazione dei sistemi di IA. Perciò la frizione intra-UE fra fonte regolamentare e fonte direttiva potrebbe avere un riflesso esiziale sull’articolo 4 dello Statuto, sul ruolo delle parti sociali e del controllo pubblico sulla materia, e in definitiva sulla tutela del diritto dei lavoratori alla protezione della loro dignità e libertà.

Se dunque la parallela proposta di Regolamento sull’IA rimarrà quella originaria, la legislazione nazionale protettiva può essere superata dallo strumento regolamentare dell’UE, self executive e che, in altre parole, rischia di funzionare come un “tetto” alla tutela piuttosto che come una soglia di partenza, che poi le legislazioni nazionali possono implementare, per la protezione del lavoro. Il testo, inoltre, si allontana dalla proposta di direttiva, come segnalato basata sull’approccio dell’“Human in command”, poiché non tiene esplicitamente conto della necessità di fornire alle persone cui è affidato il controllo e il funzionamento dei sistemi di IA, attraverso per esempio il diritto ad una formazione specializzata e a poteri per contrastare le implicazioni del loro utilizzo nel contesto del lavoro. Anche in questo caso, qualsiasi legislazione nazionale che preveda maggiori garanzie e protezioni verrebbe superata dal regolamento, per la ragione giuridica fondamentale di tale regolazione, e cioè la sua base giuridica, che è la disciplina sul mercato interno, tipica nel caso di una regolazione finalizzata a liberalizzare la commercializzazione degli strumenti di IA ed attrezzata superare in maniera “autonoma”, senza nessuna mediazione statale, leggi nazionali che costituiscono “ostacolo”, come tipicamente quelle relative ai diritti sociali.

2. Conformità del progetto all’interesse nazionale

Le disposizioni contenute nel progetto possono ritenersi conformi all’ interesse nazionale, in quanto risultano in linea con l’impegno perseguito dal Governo di estendere l’area dei lavoratori coperti da un livello adeguato di tutele al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei soggetti impiegati tramite piattaforme digitali o nella *Gig economy* e di garantire a tali lavoratori un trattamento equo e paritario, prevenendo situazioni di abuso dei contratti atipici.

In proposito l’Italia aveva già adottato il decreto-legge n. 101 del 3 settembre 2019 (convertito con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128) con cui ha modificato il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, per riconoscere ai lavoratori delle piattaforme digitali le tutele assicurative in caso di infortunio e una migliore copertura previdenziale. Ha inoltre sancito il divieto di retribuzione in base al numero di consegne effettuate. L’intervento normativo ha operato su due piani prevedendo:

1. l’applicazione delle tutele del lavoro subordinato a tutti i collaboratori, inclusi i cd. *riders*, impiegati in maniera continuativa ed etero organizzata dal datore di lavoro/committente;

2. l'individuazione di livelli minimi di tutela per i cd. *riders* - compresi quelli impiegati in maniera occasionale e discontinua - quali, ad esempio, il compenso minimo orario, l'indennità integrativa per il lavoro svolto di notte, nei giorni festivi o comunque in «condizioni metereologiche sfavorevoli» (pari almeno al 10% del compenso di base), la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con un premio assicurativo determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

La proposta, pertanto, potrebbe consentire di rafforzare ulteriormente il quadro normativo già vigente sulle tutele previste nell'ordinamento nazionale integrandolo con obblighi di informazione più puntuali a carico dei datori di lavoro e con l'introduzione di strumenti di monitoraggio e controllo, nonché con il coinvolgimento delle parti sociali.

3. Prospettive negoziali ed eventuali modifiche ritenute necessarie od opportune

Pur non rilevandosi, al momento, particolari criticità nel testo, occorre considerare che la proposta di direttiva sarà suscettibile di riformulazioni durante l'esame per l'adozione e nel corso del negoziato con le competenti istituzioni europee e con gli Stati membri, tenuto conto del fatto che questa specifica materia è stata considerata e disciplinata in maniera molto diversa tra i vari Paesi.

C. Valutazione d'impatto

1. Impatto finanziario

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

Non dovrebbero quindi emergere costi diretti o indiretti significativi per l'Erario. Eventuali oneri sono comunque a carico del bilancio nazionale.

Si evidenzia tuttavia che, per poter procedere ad una compiuta analisi dei costi gravanti sul bilancio nazionale, appare necessario attendere i futuri sviluppi dei negoziati relativi al progetto in esame.

2. Effetti sull'ordinamento nazionale

La proposta di direttiva offre un contributo al miglioramento e, soprattutto, all'adeguamento della citata disciplina nazionale alle mutate esigenze del mercato e all'attuale quadro socioeconomico.

Per rendere pienamente conforme l'ordinamento giuridico nazionale al dettato della direttiva potrebbe essere necessario intervenire con specifiche disposizioni che recepiscano in maniera puntuale la direttiva in questione.

Potrebbe essere ad es. utile predisporre sistemi operativi di registrazione delle piattaforme che operano nel territorio perché tutti gli operatori del settore siano portati a conoscenza.
3. Effetti sulle competenze regionali e delle autonomie locali
La norma non pare incidere sulle competenze regionali e delle autonomie locali ai sensi di quanto previsto dalla Costituzione, pertanto, la relazione potrebbe non dover essere inviata alle Regioni, per il tramite delle loro Conferenze (art. 24, comma 2 della legge n. 234/2012). Ad ogni modo si rimette a codesto Dipartimento ogni più approfondita valutazione all' esito della compiuta istruttoria con le altre Amministrazioni interessate.
4. Effetti sull'organizzazione della pubblica amministrazione
Sono ipotizzabili dei costi a carico della PA dall'eventuale introduzione del sistema operativo di registrazione come ipotizzato al precedente punto 2.
5. Effetti sulle attività dei cittadini e delle imprese
Per quanto riguarda le imprese l'impatto positivo della proposta è relativo alle misure previste, quali quelle che mirano a ridurre al minimo i costi di conformità per le microimprese e per le piccole e medie imprese (PMI). Inoltre, le procedure amministrative richieste dalle misure (gestione algoritmica, 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. Tuttavia si potrebbe ipotizzare un incremento dei costi del lavoro per le imprese che operano sulle piattaforme digitali per adeguare il loro assetto organizzativo alle esigenze informative e di monitoraggio introdotte dalla direttiva proposta.

Tabella di corrispondenza ai sensi dell'art. 6, comma 5, della legge n. 234/2012

(D.P.C.M. 17marzo 2015)

Oggetto dell'atto: Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali
– Codice della proposta: COM(2021) 762 final
– Codice interistituzionale: 2021/0414 (COD)
– Amministrazione con competenza prevalente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Disposizione del progetto di atto legislativo dell'Unione europea (articolo e paragrafo)	Norma nazionale vigente (norma primaria e secondaria)	Commento (natura primaria o secondaria della norma, competenza ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, eventuali oneri finanziari, impatto sull'ordinamento nazionale, oneri amministrativi aggiuntivi, amministrazioni coinvolte, eventuale necessità di intervento normativo di natura primaria o secondaria)
<p><i>Articolo 1</i></p> <p>Oggetto e ambito di applicazione</p> <p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		<p>La proposta di direttiva presenta un campo di applicazione più ampio rispetto alle disposizioni nazionali contenute nell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, relativo alle collaborazioni organizzate anche tramite piattaforma digitale, e nel capo V del medesimo d.lgs. n. 81/2015, dedicato specificamente ai <i>riders</i> che operano effettivamente come lavoratori autonomi.</p> <p>Inoltre, la direttiva proposta, opera in tre ambiti principali non specificamente disciplinati a livello nazionale, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il corretto inquadramento occupazionale; - i nuovi diritti derivanti dall'uso degli algoritmi; - i nuovi obblighi per le piattaforme.
<p>2</p> <p>Definizioni</p> <p>1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:</p> <p>1) "piattaforma di lavoro digitale": qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che</p>	<p>D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 <i>Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.</i></p> <p>Art. 2</p>	<p>La disposizione è da recepire.</p> <p>Gli articoli 2 e 47 <i>bis</i> e seguenti del d.lgs. n. 81/2015 prevedono la disciplina con riferimento alle sole collaborazioni coordinate e continuative svolte anche tramite piattaforme digitali, e ai <i>riders</i> che</p>

<p>soddisfa tutti i requisiti seguenti:</p> <p>a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile;</p> <p>b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>5) "rappresentanti": le organizzazioni o i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalle prassi nazionali, o entrambi;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Collaborazioni organizzate dal committente</p> <p>1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.</p> <p>Capo V-bis Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali Art. 47-bis Scopo, oggetto e ambito di applicazione</p> <p>1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.</p> <p>2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.</p>	<p>operano come lavoratori autonomi. La circolare del Ministero del lavoro n. 17 del 2020 ha avuto modo di chiarire che la nozione di piattaforma digitale e di ciclofattorini di cui all'art. 47 bis del d.lgs. n. 81/2015 assume <u>valenza generale e riferibile sia nelle ipotesi di collaborazione che di rapporti di lavoro autonomo.</u></p> <p>Con <u>riferimento alla definizione di piccole e medie imprese</u> di cui alla lettera 6 del comma 1 della proposta si ricorda che il Ministero delle Attività produttive con Decreto del 18 aprile 2005 ha provveduto ad adeguare alla disciplina comunitaria i criteri di individuazione di piccole e medie imprese.</p>
<p>CAPO II SITUAZIONE OCCUPAZIONALE <i>Articolo 3</i> Corretta determinazione della situazione occupazionale</p> <p>1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate per verificare e garantire la corretta determinazione</p>		<p>Da recepire</p> <p>Valutare il coinvolgimento del MISE</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>Articolo 4 Presunzione legale</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2. Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:</p> <p>a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;</p> <p>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;</p> <p>c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;</p> <p>d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p style="text-align: center;">È necessario un coordinamento con il Ministero della giustizia</p>

<p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) garantiscono che le informazioni sull'applicazione della presunzione legale siano rese pubbliche in modo chiaro, completo e facilmente accessibile;</p> <p>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;</p> <p>c) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 5</i> 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</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p style="text-align: center;">È necessario un coordinamento con il Ministero della giustizia</p>

<p>presunzione legale.</p> <p>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.</p>		
<p>CAPO III</p> <p>GESTIONE ALGORITMICA</p> <p><i>Articolo 6</i></p> <p>Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati</p> <p>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:</p> <p>a) i sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;</p> <p>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.</p> <p>2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 riguardano:</p> <p>a) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati:</p> <p>i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;</p> <p>ii) le categorie di azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;</p> <p>b) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati:</p> <p>i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;</p> <p>ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi;</p> <p>iii) i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il</p>	<p>D.lgs. n. 81/2015</p> <p>Art. 47-sexies</p> <p>Protezione dei dati personali</p> <p>1. I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.</p> <p>d.lgs. n. 152 1997 del 26/05/1997 (in corso di modificazione dal D.lgs di attuazione della direttiva UE 2019/1152)</p> <p>Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.</p>	<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p style="text-align: center;">Valutare un coinvolgimento del MISE</p>

<p>modo in cui i dati personali o il comportamento del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;</p> <p>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;</p> <p>c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 7</i> Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali monitorino e valutino periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle</p>	<p>Artt. 17, 28, 29 e 30 del d.lgs. n. 81/2008</p>	<p>Da recepire Si ravvisa una competenza del MISE</p>

<p>decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) valutano se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;</p> <p>c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 8</i></p> <p>Risame umano di decisioni significative</p> <p>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</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. Il presente articolo lascia impregiudicate le procedure di licenziamento previste dal diritto nazionale.</p>		
<p><i>Articolo 9</i> Informazione e consultazione</p> <p>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</p>	<p>Decreto Legislativo 6 febbraio 2007 n. 25 "Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori"</p>	<p>Da recepire</p> <p>La disposizione sembra ampliare il complesso delle procedure di consultazione e informazione dei lavoratori di cui al Decreto Legislativo 6 febbraio 2007 n. 25.</p>

<p>nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 10</i></p> <p>Persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p style="text-align: center;">Valutare un coinvolgimento del MISE</p>
<p>CAPO IV</p> <p>TRASPARENZA IN MERITO AL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI</p> <p><i>Articolo 11</i></p> <p>Dichiarazione del lavoro mediante piattaforme digitali Fatti salvi i regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 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,</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p style="text-align: center;">Da valutare le competenze in materia anche degli enti previdenziali (INPS, INAIL)</p>

<p>conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.</p>		
<p><i>Articolo 12</i> 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.</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p>Da valutare le competenze in materia degli enti previdenziali (INPS, INAIL)</p>
<p>CAPO V MEZZI DI RICORSO E APPLICAZIONE <i>Articolo 13</i> Diritto di ricorso</p>	<p>Codice di procedura civile Artt. 409 (Controversie individuali di lavoro), 410 e 411 (tentativo di conciliazione), 412 e 412-quater</p>	

<p>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.</p>	<p>(collegio di conciliazione ed arbitrato). Articolo 31, comma 12, della legge n. 183 del 2010 (camere arbitrali)</p>	
<p><i>Articolo 14</i> 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.</p>		<p>Da recepire</p>
<p><i>Articolo 15</i> 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</p>	<p>Articoli 14 e 15 della legge n. 300 del 20/05/1970 Art. 14 (Diritto di associazione e di attività sindacale) Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. Art. 15 (Atti discriminatori) È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli</p>	<p>Da recepire</p>

<p>astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.</p>	<p>altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali</p>	
<p><i>Articolo 16</i> 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.</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p> <p>È necessario un coordinamento con il Ministero della giustizia</p>
<p><i>Articolo 17</i> 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.</p>	<p>D.lgs n. 81 2015 Art. 47-quinquies (Divieta di discriminazione). 1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma. 2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.</p>	<p style="text-align: center;">Da recepire</p>
<p><i>Articolo 18</i> 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</p>	<p>d.lgs n. 81 2015 Art. 47-quinquies (Divieta di discriminazione). 1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i</p>	<p style="text-align: center;">Da recepire</p>

<p>lavoro mediante piattaforme digitali per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.</p>	<p>lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.</p> <p>2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.</p> <p>Legge n. 300 del 20/5 / 1970 Art. 18 Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo -</p> <p>L. 15/07/1966, n. 604 Norme sui licenziamenti individuali Art. 2</p> <p>1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.</p> <p>2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. (7) (8)</p> <p>3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.</p> <p>4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.</p> <p>Art. 5 L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.</p> <p>D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183</p>	
<p>Articolo 19 Controllo e sanzioni</p> <p>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.</p> <p>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</p>		<p style="text-align: center;">Da recepire</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>CAPO VI</p> <p>DISPOSIZIONI FINALI</p> <p><i>Articolo 20</i></p> <p>Non regresso e disposizioni più favorevoli</p> <p>1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 21</i></p> <p>Recepimento e attuazione</p> <p>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.</p> <p>Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di</p>		

<p>tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.</p> <p>2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 22</i></p> <p>Riesame da parte della Commissione</p> <p>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.</p>		
<p><i>Articolo 23</i></p> <p>Entrata in vigore</p> <p>La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella <i>Gazzetta ufficiale dell'Unione europea</i>.</p>		
<p><i>Articolo 24</i></p> <p>Destinatari</p> <p>Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.</p> <p>Fatto a Bruxelles, il</p> <p><i>Per il Parlamento europeo Per il Consiglio</i> <i>Il presidente Il presidente</i></p>		

IL REFERENTE PER L' INFORMAZIONE QUALIFICATA

(Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro)