



Roma, 20 aprile 2022

Proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM 2021 762 final) – Camera dei Deputati, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

1. Introduzione: la proposta di direttiva

Il 9 dicembre 2021, la Commissione Europea ha presentato la proposta di direttiva di cui oggi si discute, finalizzata al miglioramento delle condizioni dei lavoratori che rendono la propria prestazione attraverso le piattaforme digitali: una platea di circa 28 milioni di persone destinate a divenire, secondo le stime della Commissione, 43 milioni entro il 2025.

La proposta si inserisce nel dibattito da tempo in corso circa le nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa, di cui, peraltro, questa stessa Commissione ha avuto modo di occuparsi di recente attraverso un'indagine conoscitiva sui lavoratori che svolgono attività di creazione di contenuti digitali¹.

Proprio in quella sede è emersa l'eterogeneità delle fattispecie potenzialmente riscontrabili in concreto, tale da richiedere un approccio modulare che eviti la necessaria riconducibilità del rapporto instaurato con la piattaforma a quello tipico del lavoro subordinato.

Come noto, negli ordinamenti nazionali dei paesi dell'Unione finora la problematica è stata affrontata mediante interventi settoriali, dedicati principalmente ai c.d. *rider*, ovvero i fattorini delle piattaforme di consegna cibo a domicilio².

Su questa specifica casistica hanno avuto modo di pronunciarsi altresì le corti nazionali, anche di ultima istanza, le quali hanno optato per una qualificazione del rapporto di lavoro con la piattaforma quale lavoro subordinato, riconoscendo, dunque, ad essa il ruolo

¹http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/stenografici/pdf/11/indag/c11_contenuti_digitali/2022/03/09/leg.18.stencomm.data20220309.U1.com11.indag.c11_contenuti_digitali.0014.pdf

² Ad es. in Spagna con il Real Decreto-ley 9/2021, oppure in Italia con la legge 2 novembre 2019, n. 128.



di datore di lavoro, tale era la eterodeterminazione della prestazione lavorativa resa dall'interessato³.

Dunque, se da un lato è la stessa Commissione, nella sua valutazione preliminare al provvedimento in esame, ad affermare che la maggioranza dei lavoratori che operano sulle piattaforme digitali siano effettivamente autonomi, dall'altro è plausibile che una parte di essi possa essere vittima di una scorretta qualificazione giuridica del proprio rapporto, con tutto ciò che ne consegue in termini di inadeguata protezione sociale.

Ecco, allora, che il primo obiettivo che la proposta intende perseguire è quello della corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, distinguendo tra la *“persona che esegue un lavoro con la piattaforma”* dal *“lavoratore della piattaforma”*.

Il secondo obiettivo è quello, invece, di dettare norme più stringenti in merito alla c.d. gestione algoritmica del rapporto di lavoro, posto che tutta una serie di elementi caratterizzanti lo svolgimento della prestazione lavorativa possono avvenire non tramite intervento umano, ma attraverso un processo decisionale automatizzato utilizzato per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici, nonché per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro⁴.

2. I rischi della superfetazione normativa.

L'attuale stagione della regolazione comunitaria si caratterizza per un particolare attivismo relativo all'ambiente digitale. Dopo l'approccio del *laissez faire* di inizio secolo, è subentrata negli ultimi anni la volontà di regolare il più possibile il contesto online, anche al fine di ripristinare dinamiche di mercato in parte compromesse dall'espansione delle c.d. *big tech*.

³ Cfr. Cour de Cassation, Chambre social, 4 marzo 2020, n. 374 (relativa ai guidatori del servizio Uber); BundesArbeitsgericht, 1 dicembre 2020, 9 AZR 102/20 (relativa ai crowdworkers in Germania).

⁴ 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.



La proposta di direttiva in questione si colloca nella dinamica sopra descritta e proprio per questo, tanto nella fase ascendente di definizione del testo, quanto in quella discendente di trasposizione interna, occorrerà prestare particolare attenzione al fine di non produrre dicotomie normative.

Si evidenziano in particolare due aspetti.

Con riferimento all'art. 4 della proposta, si segnala la necessità di una maggiore differenziazione degli indici presuntivi di subordinazione di cui alle lettere d) ed e) che risultano in parte sovrapponibili (ad es. lett. d) “effettiva limitazione di ...accettare incarichi” e lett. e) “effettiva limitazione della possibilità di ...svolgere lavori per terzi” che altro non è se non una limitazione ad accettare incarichi): poiché la norma prevede che la compresenza di due degli indici indicati nell'articolo 4 sia idonea a far scattare la presunzione legale circa il controllo sull'esecuzione della prestazione, in questo caso l'effetto sarebbe una fittizia duplicazione dello stesso requisito con la conseguenza che, in realtà, un solo indice farebbe scattare la presunzione.

Con riferimento agli articoli da 6 a 10 inerenti alla gestione algoritmica del lavoro, si evidenzia come gli stessi siano in larga parte sovrapponibili ad altre disposizioni comunitarie *in fieri* (ad esempio, la proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale, nell'ambito della quale i sistemi di IA deputati alla gestione del rapporto lavorativo, fin dalla fase precontrattuale, sono collocati tra i sistemi ad alto rischio) oppure esistenti (come, ad esempio, l'art. 22 del GDPR in materia di processi decisionali automatizzati che comportano l'uso di dati personali).

Peraltro, le disposizioni della proposta summenzionate non sono limitate ai soli lavoratori legati alle piattaforme da un rapporto di lavoro dipendente, al punto tale che è la stessa proposta a premurarsi di far salve, per gli utenti commerciali, le analoghe disposizioni già vigenti incluse nel Regolamento (UE) 2019/1150, c.d. Platform to Business.

Da ultimo si segnala l'art. 19, paragrafo 3 della proposta di direttiva che così dispone: *“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”*.



Orbene, rispetto alla gestione algoritmica, vale la pena segnalare la modalità sanzionatoria adottata di recente dalla Federal Trade Commission statunitense⁵ consistente nell'ordinare la distruzione di ogni modello di machine learning costruito su dati usati impropriamente. Questo per ovviare al fenomeno della c.d. *Algorithm shadow*, ossia il perdurare delle conseguenze nefaste legate all'uso dei dati degli interessati utilizzati per "allenare" gli algoritmi di intelligenza artificiale anche una volta che i dati in questione siano stati distrutti, poiché ormai irrimediabilmente acquisiti dall'I.A.

3. Conclusioni.

Il tema della tutela dei lavoratori delle piattaforme è certamente cruciale per lo sviluppo di un mercato digitale economicamente sostenibile e socialmente equo.

Siffatta tutela, tuttavia, va ben delimitata sotto il profilo normativo al fine di evitare che rapporti B2B (Business-to-Business), che coinvolgono soggetti operanti a livello imprenditoriale, possano finire attratti da indici presuntivi di subordinazione eccessivamente ampi e, inevitabilmente, forieri di contenzioso.

Allo stesso modo, occorre evitare il proliferare di norme settoriali sulla gestione algoritmica, soprattutto in ambiti in cui sono rinvenibili altre disposizioni comunitarie, peraltro di rango regolamentare, che meglio sono in grado di assicurare uniformità nel *digital single market* comunitario.

Avv. Prof. Marco Scialdone

⁵ <https://www.jdsupra.com/legalnews/algorithmic-justice-ftc-orders-2872646/>