



Bruxelles, 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

**Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i
vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro**

1. Introduzione

La digitalizzazione rende possibili servizi innovativi, nuovi modelli di business e nuove forme di organizzazione del lavoro. Alimentata da notevoli quantità di dati e tecnologie potenti quali l'intelligenza artificiale (IA), la digitalizzazione mette in contatto persone di tutto il mondo, favorisce la cooperazione internazionale e semplifica il funzionamento delle organizzazioni e la gestione dei lavoratori.

Le nuove tecnologie consentono di automatizzare gran parte delle attività amministrative quotidiane e dei compiti ripetitivi su cui i lavoratori passavano ore, permettendo loro di concentrarsi su attività più creative, analitiche e strategiche che possono apportare vantaggi competitivi alla loro organizzazione. Grazie alla digitalizzazione, il telelavoro e il lavoro ibrido stanno diventando un'opzione concreta per un numero crescente di imprese, il che rende possibile un'organizzazione del lavoro più flessibile e un aumento della produttività, contribuendo nel contempo agli impegni dell'UE in materia di ambiente. Le piattaforme di lavoro digitali possono conciliare in modo efficiente l'offerta e la domanda di lavoro e creare opportunità per clienti, lavoratori subordinati e lavoratori autonomi.

In aggiunta a queste opportunità, la trasformazione digitale comporta anche alcune sfide. Le condizioni di lavoro nell'UE sono tra le migliori al mondo. I requisiti minimi in materia di orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione sociale e parità di trattamento delle persone (compresa la parità di retribuzione tra uomini e donne) sono tutti elementi che fanno parte del modello sociale europeo. Tuttavia l'avvento della digitalizzazione sta condizionando i mercati del lavoro in modi che rischiano di pregiudicare tale modello. Le nuove forme di organizzazione del lavoro non si traducono automaticamente in lavori di qualità.

Non bisognerebbe dunque dare per scontati i principi alla base della nostra economia sociale di mercato europea, che anzi dovrebbero essere protetti. Alcune persone, tra le quali si annoverano molti di coloro che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali e che svolgono la propria attività in condizioni di lavoro precarie, versano in situazioni sempre più svantaggiate. Le nuove forme di organizzazione del lavoro, quale il lavoro mediante piattaforme digitali, rendono più complesso classificare correttamente i lavoratori come subordinati o autonomi. In questo modo si creano situazioni in cui alcune persone sono ingiustamente private dell'accesso ai diritti e alle tutele associati alla condizione di lavoratore subordinato, mentre altre non possono fruire della reale indipendenza garantita dalla condizione di lavoratore autonomo. Poiché gli strumenti algoritmici sono sempre più diffusi nel mondo del lavoro, le questioni relative alla sorveglianza, all'uso dei dati, all'uguaglianza e alla discriminazione (ad esempio, le distorsioni di genere integrate nella progettazione degli strumenti algoritmici), come pure all'applicazione della gestione algoritmica, stanno emergendo con sempre più vigore.

A seguito dell'impegno della presidente von der Leyen¹, la Commissione propone un insieme di misure volte a migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

¹ Orientamenti politici per la prossima Commissione europea 2019-2024, "Un'Unione più ambiziosa. Il mio programma per l'Europa". Disponibile [online](#).

In occasione del vertice sociale di Porto del maggio 2021, i leader dell'UE hanno rinnovato il loro impegno ad attuare il pilastro europeo dei diritti sociali. Il pacchetto relativo al lavoro mediante piattaforme digitali, insieme alle iniziative della Commissione riguardo all'intelligenza artificiale² e alle competenze digitali³, costituisce un elemento chiave della nostra visione per l'Europa sociale nell'era digitale⁴. Tale visione è sancita nel pilastro europeo dei diritti sociali e nel relativo piano d'azione. La visione è quella di un futuro in cui l'economia digitale si sviluppa in modo sostenibile e mantiene le numerose promesse fatte, e in cui nuovi modelli di business creano nuovi e migliori posti di lavoro, tenendo alti gli standard sociali.

2. Lavoro mediante piattaforme digitali - Perché dobbiamo agire

Il lavoro mediante piattaforme digitali rappresenta un mondo del lavoro in costante evoluzione. Esso consente a molte persone, comprese quelle che altrimenti hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, come i lavoratori a basso reddito, le donne, i giovani, le persone con disabilità, i migranti oppure le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche, di guadagnarsi da vivere o di integrare il proprio reddito. Questa tipologia di lavoro offre opportunità per procurarsi una clientela o ampliare quella esistente, talvolta a livello transfrontaliero. Il lavoro mediante piattaforme digitali offre alle imprese un accesso molto più ampio ai consumatori e opportunità per diversificare le entrate e sviluppare nuove linee di business, aiutandole così a crescere. In questo modo i consumatori possono accedere in maniera più agevole a prodotti e servizi che sarebbero altrimenti difficili da raggiungere, nonché disporre di una scelta di servizi nuova e maggiormente diversificata.

L'economia delle piattaforme digitali è in rapida crescita. Tra il 2016 e il 2020 i ricavi generati da queste piattaforme sono quasi quintuplicati, passando da circa 3 miliardi di EUR a circa 14 miliardi di EUR⁵. I ricavi effettivi potrebbero essere ancora più elevati, dato che un altro studio li stima a 20,3 miliardi di EUR⁶. Oggi sono oltre 28 milioni le persone nell'UE che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali. Si prevede che nel 2025 arriveranno a essere 43 milioni.

Il lavoro mediante piattaforme digitali è tutt'altro che omogeneo. Le piattaforme di lavoro digitali sono operative in una vasta gamma di settori economici, che spaziano dai servizi "in loco" più in vista, come quelli di trasporto a chiamata, consegna o lavoro domestico, a microincarichi quali l'addestramento dell'IA o la codifica dei dati, fino a lavori creativi o specializzati altamente qualificati, come la progettazione architettonica, le traduzioni o lo

² COM(2021) 206 final. Disponibile [online](#).

³ Agenda europea per le competenze. Disponibile [online](#).

⁴ Anche i lavori della Commissione a seguito della relazione del Parlamento europeo sul diritto alla disconnessione fanno parte di tale visione - Risoluzione del Parlamento europeo, del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181 (INL)). Disponibile [online](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. e Shamsfakhr F. (2021), "Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models", studio condotto dal CEPS per la DG Occupazione, affari sociali e inclusione nell'ambito del contratto di servizi VC/2020/0360. Disponibile [online](#). Sulla base di un sottoinsieme più ristretto di 52 osservazioni rispetto alla banca dati complessiva, che comprende 516 piattaforme.

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

sviluppo informatico. Le piattaforme di lavoro digitali organizzano inoltre il lavoro in modi difforni, lasciando gradi diversi di autonomia e indipendenza alle persone che lavorano mediante le stesse. Per alcuni il lavoro mediante piattaforme digitali è l'attività principale, mentre per altri è una fonte di reddito aggiuntivo. Affinché tutte queste persone possano sfruttare al meglio le nuove opportunità offerte dal lavoro mediante piattaforme digitali, è essenziale che le piattaforme di lavoro digitali di tutta l'UE operino all'interno di un quadro giuridico chiaro.

Il recente sviluppo dell'economia delle piattaforme di lavoro ha però comportato anche nuove sfide per coloro che lavorano mediante tali piattaforme. Queste sfide possono spaziare dalla mancanza di trasparenza e prevedibilità degli accordi contrattuali a problemi legati alla salute e alla sicurezza, all'errata classificazione della situazione occupazionale o all'inadeguatezza dell'accesso alla protezione sociale.

È necessaria maggiore chiarezza per quanto riguarda la situazione occupazionale di coloro che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali. Si stima che attualmente nove piattaforme di lavoro digitali su dieci attive nell'UE classifichino le persone che lavorano mediante le stesse come lavoratori autonomi. Molte di queste persone godono di un'effettiva autonomia lavorativa e apprezzano la flessibilità e la facilità di accesso ai clienti offerte dalle piattaforme di lavoro digitali. Altre invece si sentono subordinate alle piattaforme di lavoro digitali mediante cui lavorano e, in misura diversa, controllate dalle stesse, ad esempio per quanto riguarda i livelli retributivi, l'organizzazione dell'orario di lavoro e altri aspetti delle condizioni di lavoro. In questi casi non è sempre chiaro se la loro situazione occupazionale sia determinata correttamente. La situazione occupazionale dovrebbe basarsi sui fatti che caratterizzano il rapporto, indipendentemente dall'esistenza di un contratto scritto o dai termini e dalle condizioni dello stesso. La situazione occupazionale ha conseguenze sugli obblighi che gravano sulle piattaforme di lavoro digitali e sui diritti che dovrebbero essere concessi alle persone che lavorano mediante le stesse. Le persone possono avere preferenze diverse in merito ai livelli auspicati di autonomia, flessibilità e protezione. È quindi importante che abbiano certezza giuridica riguardo alla loro condizione, in modo che possano compiere scelte consapevoli e volontarie.

L'uso di pratiche di "gestione algoritmica" nelle piattaforme di lavoro digitali comporta sfide specifiche. Per "gestione algoritmica" si intende l'uso di algoritmi, ossia di sistemi automatizzati, per affiancare o addirittura sostituire funzioni manageriali quali il monitoraggio e la valutazione del lavoro. L'uso della gestione algoritmica non è limitato all'economia delle piattaforme. Le modalità d'impiego dei sistemi automatizzati sono in aumento in tutto il mercato del lavoro e spaziano dal semplice monitoraggio degli orari, dei turni e delle ore di lavoro ad applicazioni più complesse che riguardano l'assegnazione degli incarichi e il calcolo delle retribuzioni.

La gestione algoritmica è un elemento chiaramente inerente al modello di business delle piattaforme di lavoro digitali e può avere un impatto significativo sulle condizioni di lavoro. Inoltre può celare rapporti di subordinazione dietro una presunta mancanza di controllo umano. Un lavoratore può essere considerato "autonomo" e quindi privato dell'accesso ai diritti connessi alla subordinazione, sebbene in realtà il controllo esercitato mediante algoritmi gli impedisca di godere dell'autonomia tipica di un vero lavoratore autonomo. Anche quando la situazione occupazionale è correttamente classificata, gli

algoritmi possono svolgere un ruolo determinante in termini di accesso agli incarichi e quindi di livello di retribuzione per i veri lavoratori autonomi. Lo stretto legame tra la gestione algoritmica e le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali richiede una risposta politica immediata e specifica.

Le questioni relative all'applicazione delle norme, alla tracciabilità e alla trasparenza, anche in contesti transfrontalieri, possono contribuire a creare condizioni di lavoro precarie e un accesso inadeguato alla protezione sociale. Le autorità nazionali hanno difficoltà ad accedere ai dati relativi alle piattaforme di lavoro digitali e alle persone che lavorano mediante le stesse, ad esempio il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante piattaforme digitali, la loro situazione contrattuale od occupazionale o i termini e le condizioni delle piattaforme di lavoro digitali. Il problema della tracciabilità assume particolare rilievo quando le piattaforme di lavoro digitali operano in più Stati membri, con conseguenti difficoltà a stabilire dove venga svolto il lavoro e da chi.

La contrattazione collettiva e i contratti collettivi sono fondamentali per migliorare le condizioni di lavoro, tuttavia nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali il dialogo sociale rimane molto limitato. Il modo in cui viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali limita in una certa misura le opportunità pratiche di rappresentanza e organizzazione collettiva. Spesso non vi sono luoghi di lavoro fisici, il che significa che le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali raramente interagiscono tra loro, o almeno non in modo organizzato. Spesso non conoscono nemmeno i loro colleghi su una determinata piattaforma, né sanno come contattarli. Per i lavoratori autonomi vi è un ulteriore ostacolo alla contrattazione collettiva, che deriva dall'attuale interpretazione del diritto dell'UE in materia di concorrenza. L'articolo 101, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea vieta gli accordi tra imprese che restringono la concorrenza. I lavoratori autonomi sono generalmente considerati "imprese" ai sensi del diritto dell'UE in materia di concorrenza, il che significa, in pratica, che le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali non possono solitamente ricorrere alla contrattazione collettiva per migliorare le proprie condizioni di lavoro senza correre il rischio di violare il diritto dell'UE in materia di concorrenza.

Nella ricerca di una risposta a queste sfide, la Commissione non parte da zero. A livello europeo sono già stati proposti e adottati vari atti giuridici di grande rilievo per il lavoro mediante piattaforme digitali. Tra questi figurano l'intero corpus del diritto del lavoro e del diritto alla parità di trattamento dell'UE, nonché strumenti del mercato interno quali il regolamento generale sulla protezione dei dati⁷, che garantisce una forte protezione dei dati personali in tutta l'Unione, il regolamento sulle relazioni piattaforme/imprese⁸ e la proposta di legge sull'intelligenza artificiale. Tuttavia le sfide specifiche indicate in precedenza richiedono ulteriori azioni mirate.

I legislatori europei riconoscono la necessità di un'azione a livello dell'UE. Il Parlamento europeo ha chiesto un approccio ambizioso a livello dell'UE per affrontare le sfide

⁷ Regolamento (UE) 2016/679. Disponibile [online](#).

⁸ Regolamento (UE) 2019/1150. Disponibile [online](#).

del lavoro mediante piattaforme digitali e ha adottato una relazione d'iniziativa⁹ che invita ad adottare misure incisive per affrontare il rischio di una classificazione errata della situazione occupazionale e le sfide legate alla gestione algoritmica nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Anche gli Stati membri¹⁰ riconoscono la necessità di una maggiore certezza giuridica per quanto riguarda i diritti e gli obblighi delle persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali e indicano quale problema di fondo l'incertezza della loro situazione occupazionale. Anche il Comitato economico e sociale europeo (CESE)¹¹ e il Comitato delle regioni (CdR)¹² hanno chiesto un'azione specifica per il lavoro mediante piattaforme digitali.

La Commissione ha ascoltato le parti sociali e i pertinenti portatori di interessi. In generale i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro condividono gli obiettivi globali individuati dalla Commissione e la necessità di perseguirli. I rappresentanti dei lavoratori hanno chiesto misure ambiziose per porre rimedio agli errori di classificazione e desiderano poter avviare un dialogo sociale su questioni legate alla gestione algoritmica. Le associazioni di imprese hanno messo in guardia contro misure preconfezionate e hanno sottolineato la necessità di basarsi sulle iniziative attuali e future dell'UE. La Commissione ha inoltre avviato ampi scambi con i soggetti più direttamente coinvolti nell'economia delle piattaforme, vale a dire le piattaforme di lavoro digitali e le persone che lavorano mediante esse. Le piattaforme di lavoro digitali hanno chiesto norme più chiare e un quadro favorevole che possa garantire l'equità senza soffocare l'innovazione e la creazione di occupazione. Le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali hanno espresso particolare apprezzamento per la flessibilità e le opportunità offerte dal lavoro mediante piattaforme digitali, chiedendo nel contempo il rispetto e il rafforzamento dei loro diritti sociali.

Le misure proposte nel pacchetto in esame riflettono le analisi e le discussioni di cui sopra e comprendono:

- una **proposta di direttiva** relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali;
- un **progetto di orientamenti** sull'applicazione del diritto dell'UE in materia di concorrenza ai contratti collettivi per quanto riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, compresi coloro che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali;
- la **richiesta di nuove misure, come illustrato di seguito, affinché le autorità nazionali, le parti sociali e tutti i pertinenti portatori di interessi** possano garantire condizioni di lavoro migliori a coloro che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali.

⁹ 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](#).

¹⁰ Dibattito sul lavoro mediante piattaforme digitali in sede di Consiglio "occupazione e affari sociali", del 3 dicembre 2020. Principali risultati disponibili [online](#).

¹¹ Parere del CESE, "Condizioni di lavoro dignitose nell'economia delle piattaforme (parere esplorativo richiesto dalla presidenza tedesca)". Disponibile [online](#).

¹² Parere del CdR, "Il lavoro mediante piattaforme digitali - questioni regolamentari a livello locale e regionale". Disponibile [online](#).

La Commissione propone una serie di strumenti forti per migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche al fine di favorire le condizioni per una crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione europea. **La proposta di direttiva definisce misure per far fronte al rischio di un'errata classificazione della situazione occupazionale nel lavoro mediante piattaforme digitali.** Tale proposta affronta le sfide in materia di gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali, nonché quelle legate alla trasparenza e alla tracciabilità. **Il progetto di orientamenti mira a garantire che il diritto della concorrenza non ostacoli le contrattazioni collettive in tema di retribuzione e altri aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali che si trovano in una posizione di debolezza.**

L'azione a livello dell'UE deve essere integrata da altri attori pertinenti. La Commissione sosterrà e monitorerà il recepimento della direttiva e garantirà che gli Stati membri la applichino e la attuino correttamente. Tuttavia sono necessarie ulteriori misure per promuovere l'equità nel lavoro mediante piattaforme digitali. Per questo motivo la Commissione, nella presente comunicazione, invita gli Stati membri, le piattaforme di lavoro digitali e le parti sociali a collaborare per rafforzare e integrare ulteriormente la direttiva e gli orientamenti proposti.

3. Azione dell'UE sul lavoro mediante piattaforme digitali - Cosa significa per i lavoratori mediante piattaforme di lavoro digitali riclassificati come lavoratori subordinati?

Tra i 28 milioni di persone che secondo le stime lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali, la maggior parte sono veri lavoratori autonomi. Tuttavia potrebbero esserci fino a 5,5 milioni di lavoratori autonomi "fittizi"¹³. Ciò significa che, sebbene i loro contratti con le piattaforme di lavoro digitali li descrivano come lavoratori autonomi, essi sono in realtà soggetti a controllo e supervisione, che sono elementi caratteristici della condizione di lavoratore "subordinato". Queste persone possono trovarsi in una situazione particolarmente precaria. Per contestare la loro situazione occupazionale dovrebbero adire un tribunale e dimostrare che la descrizione contrattuale della loro posizione non è veritiera. Si tratta di un'impresa tutt'altro che semplice, in quanto può essere dispendiosa in termini di tempo e denaro, ed è particolarmente problematica per le persone che si trovano sul mercato del lavoro in una posizione di debolezza, come i lavoratori a basso reddito, i giovani lavoratori o le persone provenienti da un contesto migratorio. A oggi sono state adottate oltre 100 decisioni giudiziarie e 15 decisioni amministrative riguardanti la situazione occupazionale di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali¹⁴. Nella maggior parte dei casi le sentenze hanno confermato che tali lavoratori erano stati erroneamente classificati come "autonomi" e che in realtà avrebbero dovuto essere considerati "subordinati"¹⁵.

¹³ SWD(2021) 396. Relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, sezione 2.1 e allegato 5.

¹⁴ Le decisioni in questione sono state adottate in BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL e SE. - Centro di competenza europeo per le politiche in materia di diritto del lavoro, occupazione e mercato del lavoro, "Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions", maggio 2021. Disponibile [online](#).

¹⁵ SWD(2021) 396. Relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali", allegato 10.

La situazione occupazionale è il punto di accesso ai diritti dei lavoratori e sociali esistenti. L'errata classificazione dei falsi lavoratori autonomi impedisce loro di godere dei diritti che spetterebbero loro in qualità di lavoratori subordinati. Tra questi figurano il diritto a una retribuzione minima, se del caso, alla contrattazione collettiva, alla regolamentazione dell'orario di lavoro, alla protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, alla parità di retribuzione tra uomini e donne e al congedo retribuito, nonché a un migliore accesso alla protezione sociale contro gli infortuni sul lavoro, la disoccupazione, la malattia e la vecchiaia. L'errata classificazione non è solo iniqua per i lavoratori che ne sono oggetto, ma può avere ripercussioni negative anche sulla società nel suo complesso.

Ecco perché **una delle disposizioni fondamentali della proposta di direttiva è la presunzione confutabile dell'esistenza di un rapporto di lavoro.** La presunzione si applica a tutte le piattaforme di lavoro digitali che esercitano un controllo sulle persone che lavorano mediante le stesse. La proposta comprende una serie di criteri per tale controllo e la subordinazione a esso correlata, fornendo maggiore certezza giuridica a livello dell'UE, e obbliga gli Stati membri ad adottare misure per garantire che la presunzione sia effettiva e che possa essere applicata oppure confutata. **Si stima che la proposta di direttiva potrebbe portare alla riclassificazione come lavoratori autonomi di un numero compreso tra 1,7 e 4,1 dei 5,5 milioni di persone che sono a rischio di errata classificazione, che potrebbero quindi avere accesso a varie tutele previste dal diritto del lavoro e beneficiare di una migliore protezione contro i rischi sociali** (cfr. riquadro sottostante). Quanto a coloro che rimarrebbero esclusi dalla riclassificazione, le loro condizioni contrattuali potrebbero essere rese coerenti con le caratteristiche della condizione di vero lavoratore autonomo.

Una corretta classificazione della situazione occupazionale richiede una migliore informazione sulle norme e sugli obblighi applicabili. Le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali possono non essere a conoscenza dei loro diritti e obblighi, ad esempio nei settori del diritto del lavoro, della sicurezza sociale e della fiscalità. Le piattaforme di lavoro digitali hanno espresso malcontento per l'incertezza normativa e la mancanza di trasparenza rispetto alle norme nazionali applicabili. Nessuno meglio degli Stati membri è in grado di garantire chiarezza e trasparenza sulle norme da essi stabilite.

Al fine di integrare le misure proposte dalla direttiva, **la Commissione invita gli Stati membri a:**

- fornire consulenza e orientamento alle persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali in merito agli obblighi fiscali, di sicurezza sociale e/o di diritto del lavoro legati alla loro attività sulle piattaforme;
- istituire canali di informazione dedicati, quali siti web di informazione e sportelli telefonici, per fornire detta consulenza;
- garantire una maggiore trasparenza per le piattaforme di lavoro digitali attive nel loro territorio per quanto riguarda le norme nazionali che disciplinano la classificazione della situazione occupazionale;
- facilitare lo sviluppo di piattaforme di lavoro digitali di piccole e medie dimensioni, ad esempio fornendo modelli di accesso, comprese informazioni pertinenti e sufficientemente esaustive sul quadro giuridico applicabile.

Coloro che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali beneficeranno anche di nuove tutele contro le insidie della gestione algoritmica. Nel lavoro mediante piattaforme digitali, la mancanza di autonomia e la sorveglianza che ne deriva possono avere un impatto negativo sulle condizioni di lavoro delle persone che ne sono oggetto, ad esempio in termini di stress psicosociale (in quanto coloro che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali possono sentirsi costantemente monitorati e valutati senza un'adeguata giustificazione), rischio di incidenti (in quanto gli algoritmi possono incentivare comportamenti potenzialmente pericolosi, ad esempio offrendo bonus per consegne più rapide) e accesso agli incarichi. Le piattaforme di lavoro digitali contribuiscono ad aggravare la situazione attraverso i loro termini e le loro condizioni, che possono stabilire unilateralmente la retribuzione, l'orario di lavoro, la risoluzione delle controversie, l'offerta di servizi alla clientela e altri aspetti, utilizzando nel contempo mezzi tecnologici per monitorare, valutare e disciplinare il lavoro delle persone. In questo modo si determinano responsabilità poco chiare e la mancanza di meccanismi di ricorso per quanto riguarda decisioni talvolta incomprensibili e irresponsabili, ad esempio in termini di sanzioni sul lavoro e risoluzione dei contratti.

La proposta di direttiva istituisce un nuovo insieme di diritti in materia di gestione algoritmica. In questo modo i lavoratori, i loro rappresentanti e gli ispettorati del lavoro saranno meglio informati sull'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e sull'impatto di questi sulle condizioni di lavoro. Potranno avvalersi di procedure e mezzi di ricorso concreti per contestare decisioni significative derivanti dall'uso di tali sistemi (come la chiusura e la sospensione degli account o decisioni con effetti analoghi). La proposta invita inoltre le piattaforme di lavoro digitali a consultare i rappresentanti dei lavoratori in merito a modifiche sostanziali dell'organizzazione del lavoro connesse all'introduzione o all'uso di algoritmi. Tali misure specificeranno e integreranno le disposizioni già previste dal regolamento generale sulla protezione dei dati in termini di protezione dei dati personali (GDPR) e integreranno quelle adottate nell'ambito della proposta di legge sull'intelligenza artificiale, allo scopo sia di aumentare la disponibilità di informazioni sui sistemi di IA cui potrebbero essere sottoposti i lavoratori, sia di proteggerli dal rischio di discriminazioni e pregiudizi, nella consapevolezza che la gestione algoritmica si sta gradualmente diffondendo al di là del lavoro mediante piattaforma digitale.

Le parti sociali hanno un ruolo importante da svolgere. La Commissione sosterrà il dialogo sociale nel lavoro mediante piattaforme digitali attraverso attività di sviluppo delle capacità per le parti sociali, in modo che possano avviare un dialogo sociale sulla gestione algoritmica nel contesto dei nuovi diritti di informazione e consultazione proposti nella direttiva. Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dalla mancanza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori possano conoscersi e comunicare tra di loro e con i loro rappresentanti. La proposta di direttiva obbligherà pertanto le piattaforme di lavoro digitali a istituire canali di comunicazione digitale, coerentemente con la loro organizzazione del lavoro, in cui coloro che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano comunicare tra loro ed essere contattati dai rispettivi rappresentanti.

La Commissione chiede inoltre:

- agli Stati membri di sostenere le parti sociali nel raggiungere e rappresentare le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali, in linea con le prassi e le tradizioni nazionali e con l'autonomia delle parti sociali;

- alle piattaforme di lavoro digitali di promuovere il dialogo sociale, sostenendo attivamente la rappresentanza collettiva delle persone che lavorano mediante le stesse.

Poiché gli algoritmi continuano a dare forma al lavoro al di là delle piattaforme di lavoro digitali e gli sviluppi tecnologici accelerano, la Commissione continuerà a monitorare la situazione e, se necessario, prenderà in considerazione ulteriori azioni.

Affrontare la gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali è naturalmente il primo passo. Tale gestione è inerente al modello di business delle piattaforme di lavoro digitali e svolge un ruolo fondamentale nelle condizioni di lavoro delle persone che lavorano mediante esse. Al tempo stesso, le diverse modalità di utilizzo della gestione algoritmica nel più ampio contesto occupazionale comportano sfide che vanno al di là delle specificità del lavoro mediante piattaforme digitali. La Commissione continuerà pertanto ad analizzare il fenomeno e monitorerà l'eventuale necessità futura di disciplinare l'uso degli algoritmi in tutto il mondo del lavoro.

L'impatto della direttiva relativa ai lavoratori delle piattaforme digitali - Come funzionano nella pratica i nuovi diritti?

Laddove l'organizzazione del lavoro mediante una piattaforma soddisfi sempre due dei criteri elencati nella direttiva, si presumerà che le persone che lavorano mediante tale piattaforma siano subordinati. La piattaforma dovrebbe quindi consentire loro di godere dei diritti applicabili derivanti da tale situazione occupazionale. Gli Stati membri dovranno stabilire procedure chiare per garantire che ciò avvenga. Inoltre le autorità pubbliche, ad esempio gli ispettorati del lavoro o gli enti di protezione sociale, potranno fare affidamento sulla presunzione e applicarla.

Il lavoratore riclassificato godrà dell'intero insieme di diritti garantiti ai lavoratori subordinati, ad esempio almeno la retribuzione minima nazionale o settoriale, se del caso, e il diritto ai periodi di riposo garantiti, alle ferie retribuite e alla tutela della sicurezza e della salute. L'accesso alla protezione sociale garantito dalla condizione di lavoratore subordinato comporta un sostegno in caso di disoccupazione, malattia e ricorso all'assistenza sanitaria; maternità, paternità e congedo parentale; prestazioni di invalidità, di vecchiaia e ai superstiti e prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali. In caso di necessità, i lavoratori delle piattaforme digitali potranno dunque contare su una rete di sicurezza sociale.

I lavoratori delle piattaforme digitali otterranno inoltre diritti nuovi o più specifici per quanto riguarda la gestione algoritmica. Acquisiranno una migliore comprensione delle modalità di assegnazione degli incarichi e di fissazione dei prezzi, e sarà più facile per loro contestare le decisioni automatizzate prese dagli algoritmi e trovare una soluzione in caso di problemi. Le modifiche delle modalità con cui gli algoritmi influenzano l'organizzazione del lavoro saranno più trasparenti. Le norme che garantiscono che i dati personali non siano indebitamente raccolti saranno ulteriormente rafforzate. Le persone interessate potranno contestare tutte le decisioni automatizzate che incidono sulle loro condizioni di lavoro e l'accesso ai meccanismi di ricorso diventerà più chiaro.

Grazie ai canali per lo scambio di informazioni che le piattaforme di lavoro digitali dovranno istituire in conformità della proposta di direttiva, i lavoratori delle piattaforme digitali saranno in grado di comunicare gli uni con gli altri sulle questioni relative al loro lavoro, migliorando in tal modo la rappresentanza collettiva.

4. Azione dell'UE sul lavoro mediante piattaforme digitali - Cosa significa per i veri lavoratori autonomi?

Dei 28 milioni di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali che si stima siano presenti nell'UE, 5,5 milioni potrebbero essere oggetto di un'errata classificazione. Si ritiene che i restanti 22,5 milioni siano invece correttamente classificati come lavoratori subordinati o autonomi. Questi ultimi rappresentano la grande maggioranza¹⁶. I lavoratori autonomi, in quanto tali, apprezzano la flessibilità e l'autonomia nonché la facilità di accesso alle opportunità di lavoro offerte dalle piattaforme di lavoro digitali. Nonostante non debbano necessariamente affrontare gli stessi problemi dei lavoratori la cui situazione occupazionale è erroneamente classificata, anch'essi possono tuttavia incontrare difficoltà per quanto riguarda le nuove sfide che la gestione algoritmica comporta per la loro indipendenza e per il quadro normativo in cui si svolge abitualmente il loro lavoro. In tale contesto il vero lavoro autonomo su piattaforme di lavoro digitali dovrebbe essere promosso e al tempo stesso tutelato.

Il progetto di orientamenti sull'applicazione del diritto dell'UE in materia di concorrenza mira a garantire che tale diritto non ostacoli la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi individuali che si trovano in una posizione di debolezza. L'iniziativa, che affronta la questione nell'ottica dell'intero mondo del lavoro e che pertanto non si limita alle piattaforme di lavoro digitali, intende fornire certezza giuridica sull'applicabilità del diritto dell'UE in materia di concorrenza alla contrattazione collettiva da parte dei lavoratori autonomi. Ciò consentirebbe a taluni lavoratori autonomi di contrattare collettivamente le proprie condizioni di lavoro (compresa la remunerazione) con le rispettive controparti, laddove queste non siano costituite da consumatori. Prima di essere adottato, il progetto di orientamenti sarà oggetto di una consultazione pubblica aperta per raccogliere le osservazioni dei pertinenti portatori di interessi.

Le misure in materia di gestione algoritmica di cui alla proposta di direttiva si applicheranno anche ai veri lavoratori autonomi. Capire in che modo il comportamento di una persona influenza le decisioni automatizzate sull'assegnazione degli incarichi può incidere sull'accesso alle opportunità di lavoro future, indipendentemente dalla situazione occupazionale. Il miglioramento della trasparenza algoritmica e la garanzia di un monitoraggio e di un riesame umani delle decisioni automatizzate significative sono quindi elementi importanti anche per i veri lavoratori autonomi.

Le misure di cui sopra integrano le azioni già intraprese dall'UE per affrontare le sfide del lavoro autonomo. La raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi¹⁷ invita gli Stati membri a garantire che i lavoratori subordinati e autonomi abbiano accesso formale ed effettivo a un livello adeguato di

¹⁶ SWD(2021) 396. Relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, sezione 2.1 e allegato 5.

¹⁷ Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 (2019/C 387/01). Disponibile [online](#). La raccomandazione riguarda le prestazioni di disoccupazione, malattia e assistenza sanitaria, maternità e paternità, invalidità, le prestazioni di vecchiaia e ai superstiti e le prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

protezione sociale. Dai piani nazionali di attuazione¹⁸ emerge che per i lavoratori autonomi permangono lacune nella copertura formale della protezione sociale. Ciò vale in particolare per l'accesso alle prestazioni di disoccupazione, alle prestazioni relative agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali e alle prestazioni di paternità. In tale contesto **la Commissione incoraggia vivamente e continuerà a sostenere gli Stati membri affinché tutelino ulteriormente i veri lavoratori autonomi, che sono fondamentali per la crescita economica dell'UE in quanto stimolano l'innovazione delle imprese e l'imprenditorialità.**

La raccomandazione del Consiglio relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi¹⁹ promuove la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali tra i lavoratori autonomi. Anche la direttiva sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma²⁰ stabilisce diritti specifici per i lavoratori autonomi (indennità di maternità, protezione contro la discriminazione, ecc.).

Anche l'acquis del mercato interno dell'UE offre tutele pertinenti ai lavoratori autonomi. Il regolamento sulle relazioni piattaforme/imprese²¹ mira a garantire che i lavoratori autonomi che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali siano trattati in modo trasparente ed equo e che abbiano accesso a possibilità di ricorso efficaci in caso di controversie. Il regolamento generale sulla protezione dei dati²² prescrive che il trattamento di tutti i dati personali dev'essere lecito, corretto, trasparente e limitato a quanto necessario. Esso garantisce inoltre una serie di diritti in materia di protezione dei dati, quali il diritto di essere informati sul trattamento dei dati personali e di avere accesso ai propri dati personali, il diritto di rettifica (compreso il diritto alla rettifica dei propri dati), il diritto di limitare il trattamento dei propri dati, il diritto alla portabilità dei dati e il diritto di non essere sottoposti a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato dei dati personali, qualora tale decisione produca effetti giuridici o effetti altrettanto significativi.

L'impatto della direttiva sui veri lavoratori autonomi - Come funzionano nella pratica i nuovi diritti?

La direttiva potrebbe indurre indirettamente alcune piattaforme di lavoro digitali che attualmente esercitano un certo controllo su coloro che lavorano mediante le stesse a cambiare il proprio modello di business per creare le condizioni per un vero lavoro autonomo. La direttiva fornirà incentivi alle piattaforme di lavoro digitali affinché, se necessario, chiariscano ulteriormente i loro rapporti contrattuali, in modo che riflettano maggiormente una situazione occupazionale di lavoratore autonomo o di lavoratore dipendente. Qualora necessario, i lavoratori autonomi riceveranno inoltre sostegno per chiarire la loro condizione occupazionale. La direttiva dovrebbe rafforzare l'autonomia dei lavoratori autonomi e sostenerne la capacità di sfruttare le loro possibilità imprenditoriali, ad esempio sviluppando il

¹⁸ Agli Stati membri è stato raccomandato di attuare i principi della raccomandazione e di presentare un piano nazionale contenente le misure corrispondenti entro il 15 maggio 2021. I piani nazionali di attuazione possono essere consultati [online](#).

¹⁹ Raccomandazione del Consiglio del 18 febbraio 2003 (2003/134/CE). Disponibile [online](#).

²⁰ Direttiva (UE) 2010/41.

²¹ Regolamento (UE) 2019/1150. Disponibile [online](#).

²² Regolamento (UE) 2016/679. Disponibile [online](#).

loro bacino di clienti. Coloro che sono già classificati come veri lavoratori autonomi manterranno i benefici connessi alla loro situazione occupazionale.

Tutti i lavoratori autonomi che lavorano mediante piattaforme digitali otterranno diritti analoghi a quelli dei lavoratori subordinati per quanto riguarda la gestione algoritmica, segnatamente con riferimento alla trasparenza dei sistemi automatizzati utilizzati e ai meccanismi di ricorso e riesame delle decisioni basate su algoritmi. Una maggiore chiarezza sui meccanismi alla base dell'assegnazione e della proposta degli incarichi li aiuterà a migliorare la sicurezza e la prevedibilità del reddito.

5. Azione dell'UE sul lavoro mediante piattaforme digitali - Cosa significa per le imprese?

Secondo stime prudenti, nell'UE sono attive oltre 500 piattaforme di lavoro digitali. Si tratta di imprese innovative che offrono servizi che rispondono alle nuove preferenze dei consumatori, tra cui in particolare i servizi "su richiesta". Spesso tali imprese acquisiscono clienti e una posizione competitiva grazie alla rapidità, all'efficienza e alla flessibilità della prestazione dei loro servizi. Esse apportano dinamismo all'economia dell'UE, sfruttando i vantaggi della digitalizzazione, e possono esercitare un importante effetto leva nelle transizioni verde e digitale. Tuttavia il loro potenziale di innovazione rischia di essere vanificato dalla frammentazione dei quadri normativi esistenti, che ostacolano l'espansione transfrontaliera e impediscono alle piattaforme di lavoro digitali di sfruttare al meglio le economie di scala e di diversificazione del mercato unico.

L'innovazione dovrebbe avvenire in un ambiente realmente competitivo ed equo. Affinché la concorrenza produca risultati positivi in termini di scelta dei consumatori, prezzi bassi e benessere dei lavoratori, le imprese dovrebbero competere sulla base della qualità del servizio che prestano e della loro produttività, piuttosto che delle condizioni di lavoro dei loro lavoratori. Attualmente tuttavia alcune piattaforme di lavoro digitali costruiscono parte del loro vantaggio competitivo non solo sull'innovazione dei loro servizi, ma anche sul basso costo del lavoro, stipulando contratti di lavoro autonomo con persone che dovrebbero essere effettivamente qualificate come lavoratori subordinati. Una classificazione errata si traduce in costi inferiori rispetto a quelli che altrimenti graverebbero sull'impresa: in media le imprese che assumono i propri lavoratori devono sostenere costi del 24,5 % più elevati sotto forma di contributi fiscali e previdenziali²³.

La proposta di direttiva garantisce un trattamento equo dei lavoratori, come pure condizioni di parità e certezza giuridica per le imprese. Essa chiarisce quali lavoratori dovrebbero essere considerati subordinati e quali siano gli obblighi delle piattaforme di lavoro digitali, evitando così lunghe cause giudiziarie e garantendo alle piattaforme di lavoro digitali certezza giuridica sul modo in cui possono svolgere la loro attività in tutta l'UE. La presunzione confutabile e i criteri occupazionali proposti dalla direttiva garantiranno che le piattaforme di lavoro digitali che operano attraverso lavoratori autonomi fittizi rispettino le stesse norme delle piattaforme e delle imprese tradizionali che assumono i loro lavoratori, impedendo così che beneficino di un vantaggio competitivo ingiustificato. La proposta di

²³ Eurostat (2021), "Wages and labour costs". Disponibile [online](#).

direttiva comprende misure volte a evitare oneri eccessivi per le PMI. Il diritto dell'UE sarà integrato da orientamenti forniti dagli Stati membri.

La possibilità per le piattaforme di lavoro digitali di lavorare con veri lavoratori autonomi non ne risentirà in modo significativo. Laddove le piattaforme di lavoro digitali operano attraverso lavoratori autonomi, i loro termini e le loro condizioni dovrebbero consentire realmente l'autonomia e l'imprenditorialità che comporta un vero lavoro autonomo. Ciò a sua volta non esclude che taluni pagamenti siano effettuati in natura, ad esempio mediante il versamento di contributi aggiuntivi ad assicurazioni od opportunità di apprendimento e sviluppo. Le stesse norme che si applicano nell'economia offline dovrebbero applicarsi ed essere attuate anche nell'economia online. Altre imprese, comprese quelle che sono in concorrenza diretta con le piattaforme di lavoro digitali negli stessi settori di attività, anche se in un contesto fisico piuttosto che digitale, devono rispettare le stesse norme.

L'attuale impossibilità di attuare sistemi di rating/reputazione per le piattaforme di lavoro digitali ostacola la concorrenza tra le stesse, in quanto disincentiva le persone a lavorare mediante piattaforme di lavoro digitali di nuova costituzione. Tale mancanza di concorrenza si riflette spesso anche nei rapporti tra coloro che lavorano mediante una stessa piattaforma. Poiché spesso le persone utilizzano molteplici piattaforme di lavoro digitali per offrire i propri servizi, la questione della portabilità o dell'interoperabilità dei rating è una questione importante, che incide sulle loro opportunità di sviluppo commerciale e professionale. Il cosiddetto "effetto di dipendenza" (lock-in) impedisce ai lavoratori di passare ad altre piattaforme di lavoro digitali per timore di perdere la loro reputazione online, conquistata con fatica attraverso le valutazioni dei clienti. Per contro, l'"effetto superstar" fa sì che per i nuovi arrivati su una piattaforma sia difficile contrastare la posizione consolidata dei loro concorrenti, dato che non possono portare con sé referenze potenzialmente acquisite altrove. Oltre a favorire le piattaforme di lavoro digitali esistenti, tale logica avvantaggia le persone che hanno lavorato più a lungo mediante la stessa piattaforma.

Alla luce di quanto precede, **la Commissione sosterrà l'istituzione di un codice di condotta facilitando il dialogo tra tutte le parti interessate.** Tale sostegno potrebbe prevedere un contributo logistico a un processo guidato dall'industria e inteso a garantire la portabilità dei sistemi di rating/reputazione, ad esempio riunendo tutte le parti interessate in occasione di eventi appositi.

La Commissione invita inoltre le piattaforme di lavoro digitali a:

- facilitare l'esercizio del diritto alla portabilità dei dati a norma del GDPR, garantendo le possibilità tecniche necessarie per tale portabilità, e a estendere la possibilità di trasmissione/portabilità dei dati ai dati reputazionali. Tale obiettivo potrebbe essere raggiunto mediante un codice di condotta redatto sotto la guida dell'industria;
- cooperare a livello intersettoriale e sviluppare formati e soluzioni informatici comuni per migliorare ulteriormente la trasparenza e la tracciabilità del lavoro mediante piattaforme digitali, ad esempio nell'ambito del codice di condotta proposto.

L'impatto della proposta di direttiva sulle imprese - Il punto di vista di una piattaforma di lavoro digitale

Le piattaforme di lavoro digitali hanno spesso una dimensione multinazionale, che collega lavoratori e clienti in tutta Europa e nel resto del mondo. A causa della frammentazione giuridica, le piattaforme di lavoro digitali devono rispettare un'ampia gamma di sentenze e norme nazionali diverse, il che ostacola la loro espansione sul mercato dell'UE.

Grazie alla proposta di direttiva, le piattaforme di lavoro digitali beneficeranno di una maggiore chiarezza e certezza giuridiche. A più lungo termine, i costi delle controversie e gli oneri amministrativi diminuiranno. L'introduzione di criteri comuni per la presunzione confutabile a livello dell'UE fornirà alle piattaforme di lavoro digitali maggiore certezza circa la situazione occupazionale delle persone che lavorano mediante tali piattaforme. Ciò faciliterà la pianificazione aziendale e aiuterà le piattaforme digitali a organizzare le loro modalità operative, conferendo loro la fiducia necessaria per crescere, espandersi oltre frontiera e sfruttare le opportunità esistenti nel mercato unico.

Il lavoro autonomo fittizio conferisce ad alcune piattaforme di lavoro digitali un vantaggio competitivo sostanziale e ingiustificato rispetto sia alle imprese tradizionali che alle piattaforme di lavoro digitali che operano con un modello occupazionale. Le piattaforme di lavoro digitali che attualmente classificano nel modo corretto le persone che lavorano mediante esse beneficeranno di condizioni di parità, ad esempio per quanto riguarda le imposte o i contributi previdenziali. Se da un lato nel breve termine le piattaforme di lavoro digitali dovranno sostenere costi legati alla riclassificazione, anche loro ne trarranno beneficio a medio e lungo termine, grazie alla riduzione dei costi di conformità e a una maggiore certezza giuridica. Di fatto, in vari Stati membri le piattaforme di lavoro digitali che operano attraverso il lavoro autonomo fittizio sono sempre più soggette ad ammende considerevoli e decisioni di riclassificazione.

6. Azione dell'UE sul lavoro mediante piattaforme digitali - Cosa significa per le autorità nazionali?

La chiarezza sulla situazione occupazionale e sui relativi contributi fiscali e previdenziali favorirà la sostenibilità dei bilanci pubblici. Si prevede che le misure di riclassificazione permetteranno agli Stati membri di riscuotere fino a 4 miliardi di EUR di contributi annui in più²⁴. Sugli Stati membri graveranno inoltre costi inferiori in termini di prestazioni non contributive che le autorità pubbliche potrebbero dover erogare ai lavoratori non tutelati per far fronte, ad esempio, all'esclusione sociale o alle spese mediche. La corretta classificazione della situazione occupazionale può dunque avere un impatto positivo su tutti i contribuenti.

Al fine di agevolare il lavoro delle autorità nazionali (quali ispettorati del lavoro, enti di protezione sociale e autorità fiscali) nell'applicazione delle disposizioni della proposta di direttiva e delle leggi vigenti, detta proposta contiene disposizioni volte a garantire la trasparenza e la tracciabilità del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in contesti transfrontalieri. Tali disposizioni dovrebbero assicurare che le piattaforme di lavoro digitali che fungono da datori di lavoro siano consapevoli del loro obbligo di dichiarare il lavoro nel luogo in cui viene svolto. La proposta di direttiva impone alle piattaforme di lavoro digitali di rendere accessibili alle autorità del lavoro, della protezione sociale e ad altre autorità

²⁴ SWD(2021) 396. Relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, sezione 6.1 e allegato 5.

competenti, come pure ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, informazioni sui termini e sulle condizioni di lavoro di coloro che lavorano mediante tali piattaforme, sul loro numero e sulla loro situazione occupazionale. Tali informazioni dovranno essere aggiornate periodicamente e dovranno essere forniti ulteriori chiarimenti su richiesta delle autorità competenti.

La Commissione intende altresì:

- sostenere la condivisione di buone pratiche nel contesto del suo programma di apprendimento reciproco, nonché contribuire alle attività dell'Autorità europea del lavoro nell'ambito del suo mandato;
- continuare a sostenere gli Stati membri nell'applicazione delle norme di coordinamento della sicurezza sociale e nell'elaborazione di orientamenti al riguardo, ove necessario;
- attraverso i programmi dell'UE (come Orizzonte Europa), continuare a investire nella ricerca in grado di individuare forme di lavoro innovative e di qualità elevata ed esaminare i rischi e le opportunità per le persone che lavorano mediante sia piattaforme di lavoro digitali sia imprese.

Sono inoltre in corso ulteriori lavori in tema di digitalizzazione nel settore del coordinamento della sicurezza sociale. **La Commissione ha avviato un progetto pilota sulla tessera europea di sicurezza sociale** che contribuirà ad affrontare le sfide legate alla portabilità dei diritti di sicurezza sociale e che potrebbe far leva sulla proposta di quadro per un'identità digitale europea²⁵ per favorirne l'individuazione.

Al fine di sfruttare al meglio questo nuovo quadro sul lavoro mediante piattaforme digitali, **la Commissione invita gli Stati membri a:**

- fornire sostegno all'applicazione delle norme, ad esempio tramite orientamenti o sessioni di formazione specifiche per gli ispettorati in merito alle sfide derivanti dalla gestione algoritmica;
- rispettare le norme di coordinamento della sicurezza sociale;
- migliorare la raccolta di dati relativi al lavoro mediante piattaforme digitali e mettere a punto canali bilaterali per condividere i dati pertinenti con altri Stati membri.

7. Una questione che va oltre le nostre frontiere

L'UE sta dando il buon esempio. A livello mondiale l'Unione è all'avanguardia nell'affrontare questioni fondamentali quali la protezione dei dati personali e la regolamentazione dei sistemi di intelligenza artificiale. Il nostro approccio innovativo ha posto gli esseri umani al centro della tecnologia. Il pacchetto in esame segue la stessa logica: con esso la Commissione intende contribuire alle future norme di portata mondiale per un lavoro di alta qualità mediante piattaforme digitali.

²⁵ COM(2021) 281 final. Disponibile [online](#).

Poiché molte piattaforme di lavoro digitali sono attive a livello mondiale, la cooperazione tra paesi è fondamentale. La definizione di norme di portata mondiale può migliorare la chiarezza del diritto per le piattaforme di lavoro digitali di tutto il mondo e quindi stimolare la crescita sostenibile dell'economia delle piattaforme. Alcuni tipi di lavoro mediante piattaforme digitali sono mondiali per natura: chi lavora mediante piattaforme digitali online può svolgere i propri compiti ovunque nel mondo. La Commissione incoraggia pertanto una governance mondiale del lavoro mediante piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali operano in maniera trasversale agli ordinamenti giuridici, e i responsabili delle politiche dovrebbero fare altrettanto.

L'UE collaborerà con i suoi partner a livello mondiale per creare in tutto il mondo condizioni di lavoro dignitose nel lavoro mediante piattaforme digitali. L'Organizzazione internazionale del lavoro è un partner naturale in questo senso. Sulla base dei suoi precedenti scambi e collaborazioni in materia, la Commissione proporrà un evento specifico per portare avanti il programma politico mondiale in materia di lavoro mediante piattaforme digitali. L'impatto della digitalizzazione e della globalizzazione sul futuro dell'occupazione è stato al centro delle discussioni con l'**Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici (OCSE)**. È giunto il momento di portare le nostre discussioni a un livello superiore, adoperandoci per affrontare le sfide mondiali connesse al lavoro mediante piattaforme digitali. L'UE promuove inoltre una trasformazione digitale e un futuro dell'occupazione incentrati sull'uomo, inclusivi, equi e sostenibili nel **contesto dei forum del G7 e del G20**.

Nell'ambito del suo programma bilaterale la Commissione promuoverà inoltre condizioni di lavoro migliori nel lavoro mediante piattaforme digitali, basandosi su scambi precedenti con Stati Uniti e Canada intesi a favorire la cooperazione internazionale al riguardo.

8. Conclusioni

Le piattaforme di lavoro digitali svolgono un ruolo importante nel futuro economico dell'Europa, anche per quanto riguarda le transizioni verde e digitale. Tuttavia, per essere sostenibile, il progresso tecnologico deve andare di pari passo con il rispetto dei principi sociali esistenti e con l'ambizione dell'Europa di un ulteriore progresso sociale. Il pacchetto in esame mira ad affrontare le sfide che il lavoro mediante piattaforme digitali comporta per il nostro modello sociale e a garantire le condizioni per uno sviluppo sostenibile dell'economia delle piattaforme in Europa, in modo che i suoi benefici possano essere sfruttati più facilmente in un mercato unico più integrato e i suoi aspetti negativi prevenuti e affrontati.

Grazie alle misure proposte, un numero più elevato di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali beneficerà di una maggiore sicurezza e prevedibilità del reddito, di una migliore tutela dell'orario di lavoro e di un ambiente di lavoro più sicuro.

Tali lavoratori saranno maggiormente in grado di costruirsi progressivamente una pensione di vecchiaia, potranno avere accesso a una rete di sicurezza sociale cui ricorrere in caso di necessità e non dovranno più temere le decisioni inique adottate da sistemi automatizzati o mediante l'assistenza degli stessi. Coloro che rimarranno o diverranno veri lavoratori autonomi avranno la facoltà di scegliere autonomamente le proprie condizioni di lavoro e di utilizzare il lavoro mediante piattaforme digitali come uno strumento per costruirsi una carriera imprenditoriale.

Inoltre tutte le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali, siano essi lavoratori subordinati o autonomi, comprenderanno meglio le modalità con cui gli algoritmi sono utilizzati per gestire il loro lavoro e potranno esercitare maggiore influenza su tali modalità. Il lavoro svolto mediante piattaforme di lavoro digitali, anche a livello transfrontaliero, diventerà più tracciabile e trasparente. In questo modo le autorità nazionali e le parti sociali potranno svolgere un ruolo più attivo nell'economia delle piattaforme.

Le misure proposte richiederanno l'adeguamento delle piattaforme di lavoro digitali, dei lavoratori e delle autorità nazionali. Tuttavia questi adeguamenti saranno ripagati, in quanto aiuteranno a cogliere i numerosi vantaggi della trasformazione digitale e a proteggere nel tempo l'economia sociale di mercato europea. L'UE, guidata dalla dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale e dal pilastro europeo dei diritti sociali, dispone degli strumenti e degli orientamenti di cui ha bisogno per riuscire in questa impresa.