



*Consiglio Nazionale
dell'Economia e del Lavoro*

L'ASSEMBLEA

(seduta del 27 aprile 2022)

VISTO l'art. 99 della Costituzione;

VISTA la legge speciale 30 dicembre 1986, n. 936, recante "Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro" e successive modifiche e integrazioni;

VISTO in particolare l'art. 10 della citata legge secondo cui il CNEL "esprime, su richiesta del Governo, valutazioni e proposte sui più importanti documenti ed atti di politica e di programmazione economica e sociale, anche con riferimento alle politiche comunitarie";

VISTO l'art. 14 della su citata legge che statuisce l'iter di assunzione, da parte dell'Assemblea, delle pronunce del CNEL;

VISTO l'art. 12 della medesima legge che regola la trasmissione delle pronunce del CNEL al Governo, alle Camere, alle Regioni e Province autonome ed alle istituzioni europee;

VISTO il Regolamento della Camera dei deputati, in particolare gli articoli 146 e 147, che regolano tempi e modi di esercizio della facoltà dell'Assemblea e delle Commissioni di acquisire, rispettivamente, pareri ovvero studi ed indagini del CNEL sull'oggetto della discussione;

VISTO il Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure, approvato dall'Assemblea del Cnel il 17 luglio 2019 e successive modificazioni;

VISTO il Programma di attività del Cnel per l'anno 2022, approvato nella seduta 23 febbraio 2022, con le integrazioni apportate dall'Assemblea del 30 marzo 2022;

VISTA la nota 14 aprile 2022 di invito della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati al Presidente del CNEL per l'audizione informale, nell'ambito dell'esame della "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)";

VISTO il verbale delle Commissioni istruttorie congiunte I *Politiche economiche*, II *Politiche sociali e sviluppo sostenibile* e III *Politiche UE e cooperazione internazionale*, relativo alla seduta del 19 aprile 2022;

VISTO il verbale dell'Ufficio di Presidenza del 22 aprile 2022;

SENTITA la relazione del Presidente Treu;

TENUTO CONTO del dibattito in Assemblea;

SENTITO il Segretario generale,

APPROVA

L'unito testo di Osservazioni e Proposte in ratifica della memoria per l'*audizione informale nell'ambito dell'esame della "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)"*.

Prof. Tiziano TREU



**Audizione informale del CNEL nell'ambito dell'esame
della "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)"**

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati

20 aprile 2022

Premessa. La digitalizzazione con i suoi strumenti, le piattaforme, gli algoritmi e la intelligenza artificiale, sta cambiando le strutture della nostra società e dell'economia, e indica un nuovo orizzonte, se non un paradigma già definito, anche per il mondo del lavoro.

L'impatto di questo *shock* di contesto, aggravato dalla pandemia, ha attivato risposte specifiche e spesso emergenziali dei vari ordinamenti in ordine alle forme e alle condizioni di lavoro, alimentando dibattiti generali sugli stessi principi e fondamenti dei nostri sistemi giuridici e sociali, messi in discussione dalle trasformazioni in atto.

Questo *revival* del dibattito sui principi è un segno di vitalità intellettuale e politica necessario per ricercare risposte all'altezza delle sfide che ci attendono, superando la semplice rincorsa agli eventi emblematicizzata dalle legislazioni dell'emergenza sperimentate nei vari Paesi.

Anche i contributi provenienti dall'Unione Europea segnalano una inedita attività delle autorità comunitarie in materie ad essa finora largamente precluse o non affrontate, come quelle sociali e del lavoro. Il fondamentale cambio di passo rappresentato dalle decisioni sui temi economico finanziari culminati nell'approvazione del *Next Generation EU*, ha stimolato un nuovo attivismo della Commissione su temi centrali per l'assetto dei nostri sistemi sociali e giuridici: dal programma *SURE*, ai molteplici interventi attuativi dell'*European Pillar of social rights*.

Le indicazioni più recenti della Commissione si propongono di intervenire in materie di grande rilevanza sociale collocate al margine (se non fuori) della competenza diretta dell'Unione, come il salario minimo, le misure in materia di trasparenza retributiva, le varianti di reddito minimo.

È molto significativo che i temi sollevati dalla transizione digitale siano al centro dell'attenzione della Commissione, che vi ha dedicato specifici documenti analitici e propositivi: un libro bianco sull'intelligenza artificiale, cui ha fatto

seguito una proposta di *Artificial Intelligence Act* diretta a stabilire precise condizioni per lo sviluppo e l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale in genere e in particolare nei rapporti di lavoro; la proposta di un *Digital Service Act*, inteso a creare uno spazio digitale sicuro e che garantisca i diritti di tutti gli utenti dei servizi digitali; un documento della Commissione (del 15 giugno 2021) che ha lanciato la seconda fase di una consultazione con le parti sociali europee sulle sfide riguardanti il lavoro su piattaforme digitali, da cui la proposta di direttiva in esame.

Questa ultima iniziativa è di particolare importanza perché, pur avendo come oggetto principale le attività di lavoro organizzato dalle piattaforme digitali, affronta le implicazioni generali della digitalizzazione sul lavoro, anche dipendente: da quelle più note del lavoro a distanza a quelle ancora poco esplorate della gestione algoritmica dei rapporti di lavoro.

Per gli aspetti generali, alle indicazioni della Commissione ha fatto riscontro, con inusuale tempestività e anzi in anticipo, un accordo quadro sulla digitalizzazione stipulato nel giugno 2020 fra le maggiori organizzazioni rappresentative delle parti sociali europee. L'accordo merita particolare attenzione perché segnala una convergenza fra i più importanti soggetti sociali europei su alcuni punti critici dell'impatto della digitalizzazione sul lavoro dipendente, una convergenza che viceversa non si è (ancora) verificata sulle proposte della Commissione sul *platform work*.

Il CNEL ha segnalato in più occasioni, in seminari e in pubblicazioni, che "nella *gig economy* le funzioni di datore di lavoro non sono svolte da un soggetto organizzato verticalmente ma, bensì, dalla piattaforma digitale che permette la gestione dei rapporti di lavoro che a essa sono collegati" [...]. "Il ragionamento sulle tutele applicabili ai *gig workers* potrebbe muovere non tanto dai cambiamenti che l'avvento della *gig-economy* ha determinato nella figura del prestatore di lavoro ma, piuttosto, dal mutamento della nozione di datore di lavoro".

Nei documenti del CNEL è stato altresì segnalato che "qualsiasi intervento legislativo che volesse agire sui presupposti qualificatori, fornendo una volta per tutte una qualificazione per legge di simili lavori incorrerebbe nell'evidente forzatura di incasellare in uno schema dato un rapporto lavorativo che effettivamente può assumere nella realtà tante diverse fogge, con il conseguente noto problema di costituzionalità più volte affrontato dalla Consulta connesso alla disponibilità del tipo contrattuale, preclusa allo stesso legislatore". Inoltre, in tali occasioni è stato rilevato che nei più recenti studi giuslavoristici e nei tentativi

di regolazione (legislativa e contrattuale) in materia di *gig-economy*, il problema posto riguarda prevalentemente la qualificazione del lavoro svolto dai *riders* (lavoro autonomo *versus* lavoro subordinato). Ma ciò non basta. Bisogna andare oltre. Cioè, il problema della qualificazione (lavoro autonomo *versus* lavoro subordinato) non è sufficiente per comprendere appieno il fenomeno. La *gig-economy* è una forma di *matchmaking* tra domanda e offerta di lavoro. Ci sono opportunità di lavoro, offerte mediante piattaforma digitale, che consentono una certa conoscibilità del mercato del lavoro e, dunque, maggiori occasioni di accesso al lavoro. Il che, spesso, si combina con esigenze personali di flessibilità e, in altre circostanze, purtroppo, si declina con forme di precarietà, anche esistenziali.

Il contesto politico, economico e sociale in cui è maturata la proposta di direttiva della Commissione Europea.

In data 9 dicembre 2021 la Commissione Europea - così come preannunciato nel proprio programma di lavoro¹ - ha pubblicato una proposta di Direttiva per migliorare le condizioni di lavoro dei *Platform workers*.

La proposta si inserisce in un contesto politico-economico ben preciso in cui chiara è la volontà delle istituzioni europee di intervenire nella regolamentazione delle implicazioni delle nuove tecnologie e dei nuovi meccanismi di intelligenza artificiale nel mercato Europeo. Basti pensare che precedono la proposta di Direttiva sui *platform workers* interventi normativi quali l'*Artificial Intelligence Regulation*, il *Digital Service Act*, il *Digital Market Act*, il *Data Governance Act* e la proposta di Regolamento *Mica* relativa ai mercati delle cripto-attività.

L'economia delle piattaforme digitali è cresciuta esponenzialmente negli ultimi anni: tra il 2016 e il 2020 gli introiti sono quasi quintuplicati, passando da circa 3 miliardi di euro a circa 14 miliardi di euro. In base ad autorevoli studi di mercato, le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali nell'Unione sono oggi circa 28 milioni, mentre si prevede che nel 2025 i *platform workers* arriveranno ad essere 43 milioni². In molti casi si tratta di lavoratori autonomi. Tuttavia, secondo una stima della Commissione Europea, sono cinque milioni e mezzo i lavoratori a rischio della c. d. *employment status misclassification*. Questi soggetti vengono considerati lavoratori autonomi ma, in ragione delle loro concrete ed

¹ Cfr. Programma di lavoro della Commissione Europea per il 2021; "Un'Unione vitale in un mondo fragile"; 19.10.2020; COM (2020) 690 final.

² PPMI (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. Publications catalogue - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu).

effettive condizioni di lavoro, dovrebbero, invece, essere ricondotti all'interno dell'area delle tutele dei lavoratori subordinati. Tale errore di qualificazione comporta importanti conseguenze: i *platform workers* non hanno il diritto a un salario minimo (dove sussista), alla contrattazione collettiva, ad un orario di lavoro, alle ferie retribuite, alla protezione contro gli infortuni sul lavoro, alle prestazioni di disoccupazione e di malattia.

Già nel 2019 la Presidente della Commissione Europea, nel Programma politico per il periodo 2019-2024, dichiarava di volere *“un'Europa più ambiziosa nello sfruttare le opportunità dell'era digitale in un contesto che garantisca la sicurezza e rispetti l'etica”*; più nello specifico, si impegnava *“a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali”*³.

La proposta di Direttiva rappresenta una delle iniziative chiave per l'attuazione dello stesso *Pilastro europeo dei diritti sociali* del 2017 che mira a garantire un mercato del lavoro e un sistema di protezione sociale più equo ed efficiente nella fase di transazione ecologica e digitale dell'Europa⁴. Il Piano di attuazione del Pilastro - pubblicato a gennaio 2021 dalla Commissione - mette in luce, infatti, l'emergente tendenza di attenuazione delle tradizionali linee di demarcazione tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi ed una crescente eterogeneità tra questi ultimi. L'emblema di questa tendenza è proprio la categoria dei *platform workers*. La pandemia ha messo in evidenza questo aspetto in relazione agli addetti alle consegne, in particolare per quanto riguarda il loro diritto alla salute nei luoghi di lavoro.

“Proposta della Commissione per migliorare le condizioni di lavoro delle persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali”. Focus sulla disciplina proposta dalla Commissione Europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei *platform-workers* ed esame degli articoli.

La proposta di Direttiva si articola in 24 articoli suddivisi in 6 Capi. Il primo Capo (articoli 1 e 2) detta le Disposizioni generali, il secondo (articoli 3-5) introduce la presunzione di subordinazione in base alla quale il rapporto che intercorre tra piattaforme e lavoratore deve considerarsi, fino a prova contraria, come rapporto di lavoro subordinato; il Capo terzo (articoli 6-10) invece, disciplina i meccanismi decisionali algoritmici che stanno alla base delle piattaforme di lavoro mentre, il

³ Cfr. *Political Guidelines for the Next European Commission 2019-2024. 'A Union that Strives for More. My Agenda for Europe.'* *Political-guidelines-next-commission_it.pdf* (europa.eu).

⁴ *European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights* (2016/2095(INI)).

Capo quarto (articoli 11- 12), mira a garantirne la trasparenza. Il Capo quinto introduce delle procedure giudiziali ed extragiudiziali rimediale a tutela dei lavoratori delle piattaforme che hanno subito dei danni derivanti dall'inosservanza dalle disposizioni previste dalla Direttiva ed il Capo sesto detta le disposizioni finali.

Capo I - disposizioni generali.

Articolo 1: obiettivi e ambito di applicazione della proposta. L'articolo 1 al primo comma sottolinea che l'intento della Direttiva è quello di migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono la propria attività lavorativa tramite piattaforme digitali garantendo *i)* la corretta qualificazione giuridica della loro situazione occupazionale; *ii)* la promozione di sistemi di trasparenza, correttezza e di imputabilità nella gestione algoritmica alla base del funzionamento delle piattaforme digitali; *iii)* meccanismi di controllo, vigilanza e applicazione dei diritti per le autorità competenti.

La Direttiva mira a promuovere anche la crescita e lo sviluppo sostenibile delle piattaforme digitali le quali, grazie alle proprie caratteristiche tecnologiche, riescono ad abbinare efficientemente l'offerta e la domanda di lavoro creando importanti possibilità occupazionali per le persone - come i giovani, i disabili, i migranti - che hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro.

La proposta intende stabilire i diritti minimi da assicurare ai *platform workers* che operano all'interno del territorio dell'Unione Europea a prescindere dalla qualificazione giuridica che la legge, i contratti collettivi o la prassi in vigore negli Stati membri attribuiscono ai loro contratti di lavoro.

La proposta si applica a tutte le piattaforme digitali che organizzano il lavoro dei *Platform workers* nel territorio dell'Unione Europea, indipendentemente dal loro luogo di stabilimento (sede legale) e dalla legge altrimenti applicabile.

Articolo 2: definizioni. Questa disposizione definisce una serie di concetti necessari per interpretare correttamente le disposizioni della direttiva tra cui:

1. *digital labour platform* - con tale termine si intende ogni persona fisica o giuridica che offre un servizio *i)* collegato alla distribuzione e alla commercializzazione di beni e prodotti forniti a distanza attraverso meccanismi digitali collegati a siti *web* o ad *application mobile*; *ii)* attivato su richiesta del cliente beneficiario; *iii)* che determina l'organizzazione del lavoro svolto dal soggetto a prescindere dal fatto che il lavoro venga svolto *on line* o in presenza;
2. *platform work* - con tale termine si indica il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale all'interno dell'Unione Europea sulla base di una

- relazione contrattuale tra piattaforma e individuo a predecidere dall'esistenza di qualsiasi forma di rapporto contrattuale tra quest'ultimo e il cliente beneficiario del servizio;
3. *person performing platform work and platform workers* - con il primo termine si fa riferimento alle persone che svolgono la propria attività tramite piattaforma indipendentemente dal loro *status* occupazionale; con il secondo ci si riferisce, invece, alle persone che prestano la propria attività in forza di un contratto di lavoro subordinato;
 4. *representatives* - con il seguente termine si vogliono indicare le organizzazioni sindacali.
 5. *micro, small or medium-sized enterprises* - piccole e medie imprese così come definite dalla Raccomandazione 2003/361.

La definizione delle piattaforme di lavoro digitali (*digital labour platform*) offerta dalla proposta appare assai ampia, anche in prospettiva della ricomprensione di tutte le forme di lavoro svolte mediante piattaforma. Nel nostro ordinamento le piattaforme sono già definite, probabilmente in modo inadeguato, dall'articolo 47-bis, comma 2, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128. Quest'ultimo recita che "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".

Capo II – status occupazionale.

Articolo 3: corretta determinazione dello status occupazionale. Gli Stati membri dovranno introdurre delle procedure adeguate a garantire la corretta determinazione dello *status* professionale delle persone che effettuano la propria attività lavorativa tramite piattaforma al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato così come definito dalla legge, dai contratti collettivi dei diversi Stati Membri e dalla prassi e dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Per capire la natura del rapporto di lavoro - indipendentemente dalla qualificazione formale dell'accordo apposta dalle parti interessate - è necessario prendere in considerazione le modalità di esecuzione della prestazione dell'attività lavorativa (la c.d. *performance*) e la remunerazione. Va sottolineato, a tale proposito, che ogni Stato membro è libero di definire le caratteristiche che la *performance* e la retribuzione devono presentare. Le piattaforme, per sottrarsi ai costi derivanti dalla subordinazione, potrebbero spostarsi nei Paesi membri che presentano una legislazione che comporta meno costi. La Direttiva non incide significativamente sul principio dello *ius loci laboris*.

Articolo 4: presunzione legale. Per far fronte agli abusi che caratterizzano l'economia delle piattaforme, gli Stati membri sono tenuti ad introdurre un meccanismo di presunzione legale (meccanismo con cui si ricostruisce un fatto ignoto partendo da un fatto noto attraverso una argomentazione giuridica effettuata dal giudice) in base al quale il rapporto che intercorre tra piattaforme e lavoratore deve considerarsi, fino a prova contraria, come rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Con riferimento alla *performance* quale criterio di determinazione dello *status* occupazionale, la Direttiva stabilisce che c'è subordinazione se possono essere verificati, in caso di contenzioso, almeno due dei seguenti indici:

- la piattaforma digitale ha il potere unilaterale di determinare il compenso del lavoratore;
- la piattaforma ha il potere di imporre alcune specifiche condotte (ad esempio l'utilizzo di una certa attrezzatura);
- la piattaforma ha il potere di monitorare e verificare i risultati del lavoro svolto, anche tramite mezzi tecnologici;
- la piattaforma limita l'autonomia del lavoratore ad individuare i tempi di lavoro e i periodi di assenza e ad accettare o rifiutare gli incarichi;
- la piattaforma non permette ai lavoratori di acquisire clientela o lavorare per più committenti.

L'articolo 4 ripropone gli indici sviluppati dalla giurisprudenza nel corso degli ultimi anni. L'esperienza italiana dimostra quanto sia difficile, nella pratica, classificare i rapporti di lavoro in base agli indici generali. I contenziosi inevitabilmente si allungano. Basti pensare agli indici che, prima del 2015, disciplinavano i contratti di collaborazione coordinata e continuativa determinandone la riconducibilità o meno all'interno della categoria del rapporto di lavoro subordinato. Tali indici nel 2015 sono stati eliminati in quanto inefficienti e sono stati sostituiti dal nuovo articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015 secondo il quale, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro, in caso di lavoro etero-organizzato si applicherà la disciplina del lavoro subordinato.

La presunzione, operando esclusivamente nel contesto giudiziale, presuppone l'instaurazione di un processo tra lavoratore e piattaforma.

In ogni caso l'Italia non dovrebbe fare molto per adattare la propria legislazione alla Direttiva, poiché lo stesso articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 sembra rispondere adeguatamente al meccanismo della presunzione.

Articolo 5: possibilità di confutazione della presunzione legale. La piattaforma ha comunque il diritto di confutare la presunzione legale e dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è in realtà un rapporto di lavoro subordinato. L'onere della prova è quindi posto in capo alla piattaforma di lavoro digitale.

Capo III - gestione algoritmica.

Articolo 6: trasparenza nell'utilizzo dei meccanismi decisionali e di controllo degli algoritmi. Questa disposizione richiede che le piattaforme di lavoro digitali informino i lavoratori circa *i)* le caratteristiche e le modalità di utilizzo dei sistemi di monitoraggio utilizzati per sorvegliare o valutare le prestazioni dei lavoratori; *ii)* i meccanismi decisionali automatizzati alla base della piattaforma; *iii)* le categorie di attività monitorate e valutate (anche dai clienti); *iv)* i principali parametri che tali sistemi prendono in considerazione per le decisioni automatizzate. L'articolo specifica in quale forma e in quale momento tali informazioni devono essere fornite ai lavoratori, alle autorità del lavoro e, su richiesta, alle organizzazioni sindacali (*representatives*).

Articolo 7: vigilanza sul sistema automatizzato algoritmico. Questa disposizione impone alle piattaforme di lavoro digitali di monitorare e valutare regolarmente l'impatto delle decisioni adottate dai sistemi automatizzati di gestione sulle condizioni di lavoro dei lavoratori. L'articolo stabilisce che le risorse umane impiegate dalle piattaforme debbano essere sufficienti al carico di lavoro.

Articolo 8: revisione delle decisioni algoritmiche ad opera del soggetto competente. Le piattaforme di lavoro digitale avranno l'obbligo, su richiesta del lavoratore, di motivare e spiegare le decisioni prese o supportate per mezzo dei meccanismi di gestione automatizzati. A tal fine la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe, altresì conferire l'incarico ad un soggetto esperto di esporre i fatti e le circostanze che hanno determinato tali decisioni. Inoltre, l'articolo richiede alle piattaforme di lavoro digitali di motivare, attraverso una dichiarazione scritta, le decisioni sfavorevoli per il lavoratore quali, ad esempio, la sospensione dell'account, la negazione del compenso o le modifiche apportate allo *status* contrattuale del lavoratore.

Articolo 9: informazione e consultazione. Questa disposizione richiede alle piattaforme di lavoro digitale di informare e consultare le organizzazioni sindacali dei lavoratori o, in loro mancanza, i lavoratori stessi riguardo i meccanismi decisionali algoritmici alla base delle piattaforme.

Più nello specifico, le piattaforme dovranno informare le parti interessate nel caso in cui volessero introdurre nuovi sistemi decisionali automatizzati, nuovi sistemi di monitoraggio o apportare modifiche sostanziali a tali sistemi. Lo scopo di

questa disposizione è promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica. Data la complessità della materia, i rappresentanti o i lavoratori della piattaforma interessati possono essere assistiti da un esperto.

Articolo 10: persone che prestano la propria attività lavorativa tramite piattaforme senza un rapporto di lavoro subordinato. Tale disposizione garantisce che le disposizioni in materia di trasparenza, monitoraggio umano e revisione (articoli 6, 7 e 8) si applichino anche alle persone che svolgono la propria attività lavorativa tramite piattaforma senza un contratto di lavoro di tipo subordinato (lavoratori autonomi). Le disposizioni sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, invece, sono specifiche per i lavoratori subordinati.

Gli articoli 6, 7, 8, 9, 10 sanciscono una serie di diritti individuali per gli individui che prestano la propria attività di lavoro attraverso le piattaforme. Non c'è rafforzamento dell'attività sindacale e questo rappresenta una criticità poiché sarà difficile che un semplice lavoratore possa interfacciarsi con le multinazionali proprietarie delle piattaforme per esigere i propri diritti. Il ruolo assegnato ai sindacati dalla proposta di Direttiva è di mera informazione e consultazione, di semplice coinvolgimento in una serie di informazioni, senza, purtroppo, un effettivo coinvolgimento nell'applicazione dei diritti dei lavoratori.

Capo IV - trasparenza delle piattaforme di lavoro.

Articolo 11: obbligo di comunicazione delle piattaforme. Questa disposizione stabilisce che le piattaforme di lavoro digitali che intermediano domanda/offerta di lavoro (nella direttiva l'espressione è assai ambigua "piattaforme che sono anche datori di lavoro") devono iscriversi e dichiararsi alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, condividendo, con quest'ultime i dati rilevanti conformemente alle norme procedurali nazionali. Tale chiarimento è particolarmente importante per le piattaforme digitali del lavoro con sede in un paese diverso da quello in cui viene eseguito il lavoro di piattaforma.

L'articolo stabilisce che le piattaforme che intermediano domanda/offerta di lavoro si debbano dichiarare alle autorità competenti. In primo luogo, è necessario chiarire in base a quali criteri una piattaforma è da considerarsi un datore di lavoro o meno, cioè quando intermedia domanda e offerta di lavoro. La proposta tace sul punto. In secondo luogo, non si capisce se le piattaforme siano obbligate o meno a dichiararsi e a procedere all'iscrizione nell'apposito albo, nazionale e/o europeo. Lasciare alle piattaforme la libertà di decidere se iscriversi o meno all'albo svuoterebbe di significato la stessa norma. Proprio per l'essenza a-territoriale delle piattaforme si suggerisce la costituzione di un unico albo che permetta alle piattaforme iscritte di operare su tutto il territorio europeo.

Articolo 12: accesso alle informazioni rilevanti. Tale articolo richiede che le

piattaforme digitali rendano accessibili alle autorità competenti sul lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori determinate informazioni quali, a titolo esemplificativo, il numero e lo *status* dei lavoratori, nonché i termini e le condizioni applicabili ai rapporti contrattuali. Tali informazioni devono essere regolarmente aggiornate e, su richiesta dei soggetti coinvolti, adeguatamente spiegate e motivate.

Capo V - rimedi ed applicazione.

Articolo 13: accesso alla giustizia. Gli Stati membri devono assicurare che le persone che svolgono la propria attività di lavoro tramite piattaforma abbiano libero accesso alla giustizia, garantendo loro il diritto ad agire in giudizio e, in caso di violazione dei diritti previsti dalla Direttiva, il diritto ad un adeguato risarcimento.

Articolo 14: procedure a sostegno delle persone che prestano la propria attività tramite piattaforme. Questa disposizione consente alle organizzazioni sindacali o ad altri soggetti che hanno interesse a difendere i diritti delle persone che esercitano la propria attività lavorativa tramite piattaforma, di impegnarsi in qualsiasi iniziativa giudiziaria o amministrativa volta a far rispettare uno dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente Proposta. Tali soggetti dovrebbero avere il diritto di agire in tali procedure per conto o a sostegno dei lavoratori previa approvazione degli stessi, e di presentare reclami per conto di più lavoratori. Con tale articolo si mira a superare gli ostacoli procedurali ed economici che i lavoratori delle piattaforme incontrano quando agiscono per il riconoscimento del loro corretto inquadramento occupazionale.

Articolo 15: canali di comunicazione per i lavoratori delle piattaforme. Questa norma richiede alle piattaforme di lavoro digitali di creare - attraverso delle infrastrutture digitale o con mezzi altrettanto efficaci - dei canali di comunicazione per le persone che svolgono la propria attività lavorativa tramite piattaforma, in modo da permettere loro di scambiarsi informazioni e di contattare le organizzazioni sindacali nonostante la mancanza di un luogo di lavoro comune.

Articolo 16: accesso alle prove. Il presente articolo attribuisce la facoltà ai giudici nazionali, o alle altre autorità competenti, di ordinare alla piattaforma la c. d. *disclosure* delle informazioni riservate - quali, per esempio, i dati degli algoritmi (la c.d. *black box*) - durante il procedimento giudiziale per la determinazione del corretto *status* professionale del lavoratore.

La facoltà del giudice di chiedere l'accesso alla *black box* alla base della piattaforma è, forse, la disposizione più importante dal punto di vista operativo. Tale potere in capo al giudice permetterebbe di dar luce ai meccanismi sottostanti

le decisioni algoritmiche delle piattaforme, ma allo stesso tempo, porta con sé delle problematiche di diritto industriale e concorrenziale. Il *core business* delle grandi multinazionali proprietarie delle piattaforme sta, infatti, proprio nella struttura dell'algoritmo. Tale disposizione sarà inevitabilmente oggetto di critiche da parte delle imprese che operano sul mercato delle piattaforme.

Articolo 17: protezione contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli. Tale disposizione impone agli Stati membri di garantire alle persone che svolgono la propria attività lavorativa tramite piattaforma un'adeguata tutela giudiziaria contro qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma.

Articolo 18: tutela dal licenziamento/recesso. Se un individuo che esegue la propria attività lavorativa tramite piattaforma ritiene di essere stato licenziato e di aver subito un danno - per esempio la disattivazione del conto - per aver esercitato legittimamente i diritti sanciti dalla Direttiva, egli avrà il diritto di chiedere alla piattaforma la motivazione scritta alla base della decisione. Nel caso che venga instaurato un giudizio, l'onere di provare la legittimità del licenziamento è in capo alla piattaforma.

L'articolo in esame presenta notevoli aspetti critici. Il principale è che il termine di licenziamento/recesso (*dismissal*) presuppone la qualificazione del rapporto intercorrente tra lavoratore e piattaforma come rapporto di lavoro subordinato. Ma prima dell'eventuale percorso giudiziale relativo al corretto inquadramento dello *status* occupazionale del lavoratore, è impossibile comprendere la vera natura del rapporto di lavoro.

L'articolo, peraltro, non dispone un divieto di licenziamento *tout court*; il divieto è limitato alla violazione dei soli diritti stabiliti dalla Direttiva. La norma appare frutto dell'opera di bilanciamento degli interessi coinvolti e, molto probabilmente, sarà oggetto di modifica da parte della Commissione stessa.

Articolo 19: controllo e sanzioni. La disposizione stabilisce che sarà responsabile dell'applicazione delle disposizioni della seguente proposta il Garante della *privacy*. Quest'ultima sarà quindi l'autorità con il potere di infliggere sanzioni amministrative. Tuttavia, la disposizione stabilisce il dovere di cooperazione del Garante della *privacy* con le autorità di vigilanza del lavoro nazionali e le organizzazioni sindacali. Viene imposto inoltre agli Stati membri di prevedere sanzioni, effettive e proporzionate, che dissuadano la violazione degli obblighi derivanti dalla presente proposta di Direttiva.

In base all'articolo in esame spetterà al Garante della *privacy* il compito di coordinare l'attività di vigilanza e di garantire l'applicazione dei diritti del lavoratore previsti dalla Direttiva; si tratta di un punto critico, perché tale

compito sarebbe più congruamente attribuito agli ispettorati o al Ministero del lavoro.

Capo VI – disposizioni finali.

Articolo 20: disposizioni più favorevoli. Questa disposizione consente agli Stati membri di promulgare delle leggi che garantiscano ai lavoratori livelli di protezione più elevati.

Articolo 21: attuazione. La presente disposizione stabilisce il termine massimo entro cui gli Stati membri dovranno recepire la Direttiva nel diritto nazionale: due anni dall'entrata in vigore. Gli Stati possono affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva fino a quando non vengano adottate tutte le misure necessarie all'applicazione della presente Direttiva.

Articolo 22 - riesame da parte della Commissione. Si tratta di una disposizione *standard* che impone alla Commissione di riesaminare e, dove necessario, aggiornare l'attuazione della Direttiva dopo cinque anni dall'entrata in vigore della stessa.

Articoli 23 e 24 - entrata in vigore e destinatari. Tali disposizioni stabiliscono che la Direttiva entri in vigore il ventesimo giorno dopo la pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.

Le osservazioni del CNEL

Con la proposta di Direttiva del 2021 si sono aperti una serie di scenari nuovi. In primo luogo, la Direttiva propone una definizione di piattaforma digitale che non è perfettamente allineata con l'assetto normativo che si sviluppando a livello europeo in materia di intelligenza artificiale e di servizi/mercato digitale. Questo aspetto comporta molti problemi. L'armonizzazione tra norme europee è il presupposto per un buon funzionamento del mercato in cui operano anche le piattaforme digitali che intermediano lavoro. La "giusta" concorrenza tra operatori del mercato digitale, europeo e transnazionale, non è da intendersi come un corollario delle tutele giuslavoristiche. Più e meglio si incide su tali discipline della concorrenza, maggiori saranno i benefici per tutti, anche per i consumatori e i lavoratori.

La proposta di Direttiva è stata orientata verso un meccanismo di tutela volto a permettere al lavoratore di chiedere al giudice di intervenire per riqualificare il rapporto di lavoro come subordinato. Il che da una parte fornisce al lavoratore maggiori possibilità di esercitare i propri diritti; dall'altra, tuttavia, non segue pienamente l'impostazione preventiva della lite che l'Accordo Quadro Europeo

sul lavoro digitale del 2020, sottoscritto da tutte le parti sociali, prevede. In tale Accordo Quadro tutto viene rimesso a procedimenti di informazione, consultazione e esame congiunto che permettono ai rappresentanti dei lavoratori di predisporre tutele adeguate allo specifico caso e ritagliate sulle esigenze dei lavoratori di quella specifica unità produttiva digitale, fermo restando l'assetto generale di principi condivisi da tutti su temi centrali come la tutela della dignità personale, la prospettiva persona-centrica, etc..

In questa prospettiva, la proposta di Direttiva, richiamando la struttura procedimentale di cui all'Accordo Quadro Europeo sul lavoro digitale del 2020, potrebbe valorizzare meglio il ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali nella sezione che attiene ai diritti sull'accesso all'algoritmo (articoli 6 e ss.). La Direttiva costruisce tali diritti alla stregua di posizioni soggettive individuali, non collettive, rimessi all'esercizio di ciascun lavoratore. Il che rende certamente più complesso il relativo esercizio. Manca, inoltre, una prospettiva di supporto affidata alla contrattazione collettiva e alla partecipazione strategica nella materia delle piattaforme. Con buona probabilità, aprendosi uno spazio per contenziosi individuali lunghi e spesso complicati, si metterebbe da parte il dialogo tra le parti, la costruzione di modelli che prevengono il rischio, la definizione di modelli gestionali paritetici.

Per esemplificare il discorso, si noti che, seguendo l'impostazione dell'Accordo Quadro Europeo sul lavoro digitale del 2020, nell'ordinamento tedesco, nel 2021, si è scelto di introdurre anche ciò che concerne piattaforme digitali e intelligenza artificiale tra le materie su cui si possono esercitare i poteri di informazione, consultazione ed esame congiunto del consiglio di fabbrica (*betriebsrat*).

Infine, la proposta di Direttiva esaminata potrebbe rendere più sinergica la collaborazione tra l'autorità garante della *privacy*, a cui sono assegnate una serie di specifiche funzioni, e gli ispettorati del lavoro. Le autorità garanti della *privacy* non possono assumere un ruolo così delicato di vigilanza senza una cooperazione istituzionale con i soggetti pubblici che svolgono generalmente verifiche delle condizioni di lavoro. Una tale cooperazione permetterebbe anche una più circostanziata applicazione di eventuali sanzioni.

In conclusione, si vuole qui sottolineare come la nuova realtà del lavoro digitale richieda un cambio di prospettiva anche della qualità e della effettività delle tutele normative. Il tradizionale metodo regolativo, incentrato sulla normativa di

tutela del rapporto di lavoro, diventa sempre meno adeguato quando deve confrontarsi con caratteristiche mutevoli come quelle proprie del lavoro digitale. Moltiplicare le norme protettive su singoli aspetti del rapporto è una rincorsa spesso destinata a essere perdente, se non si riposiziona il *focus* degli interventi. L'intervento deve essere effettuato a monte, cioè nel controllo dei meccanismi, algoritmi o simili, che determinano tali condizioni in modo variabile e spesso non esplicito.

Serve un cambiamento di approccio, volto ad integrare - se non sostituire - le norme imperative statiche con procedure partecipative dinamiche, in grado di verificare in anticipo i criteri di funzionamento degli strumenti digitali al fine di accertare che essi non ledano interessi e diritti fondamentali del lavoratore.

Tale modifica di approccio va oltre la questione qualificatoria, perché è necessaria non solo per lavoratori su piattaforma di incerta qualificazione, ma anche nel caso di dipendenti operanti all'interno di aziende, che però siano gestiti non più da persone fisiche ma da macchine intelligenti, operanti secondo logiche automatiche e autodeterminate. Procedure del genere devono coinvolgere i lavoratori, ma essere partecipate dalle organizzazioni collettive, a pena di inefficacia.

Il CNEL ha iniziato a elaborare una posizione preliminare sul lavoro reso in contesti a tecnologia avanzata, tra cui le piattaforme digitali.

La transizione digitale è destinata a influenzare nei prossimi anni grande parte delle nostre economie, i sistemi produttivi e le modalità del lavoro. Affinché tale transizione sia giusta, come affermano i documenti comunitari, essa deve rispondere ad alcuni principi guida. In particolare, essa deve non solo evitare di procurare o di favorire la violazione dei fondamentali diritti umani e sociali, ma essere finalizzata a promuovere uno sviluppo sostenibile con una crescita quantitativa e qualitativa dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di vita delle persone secondo i parametri BES e SDG. Appare necessario potenziare i diritti di informazione relativi alla introduzione delle tecnologie digitali affinché essi permettano ai rappresentanti dei lavoratori una conoscenza piena e in tempo utile dei caratteri e delle implicazioni di tali tecnologie, delle relative opportunità e dei possibili rischi. Le modalità atte a garantire che tali procedure dovrebbero essere in grado di orientare effettivamente e in tempo utile l'uso delle tecnologie saranno stabilite dalla contrattazione collettiva ai vari livelli tenendo conto delle

specificità dei settori e delle imprese (secondo le competenze stabilite dagli accordi in materia). La contrattazione collettiva dovrebbe stabilire le misure necessarie per adattare l'organizzazione del lavoro alle trasformazioni digitali, al fine di garantire le tutele necessarie ai lavoratori e di coglierne le potenzialità di miglioramento delle condizioni di lavoro, della professionalità delle persone e della competitività delle imprese. Dovrebbero esserci momenti periodici di valutazione congiunta delle evoluzioni tecnologiche in atto anche alla luce delle scelte programmate dalle imprese, al fine di definire congiuntamente le strategie più adatte per promuovere l'occupazione, le condizioni di lavoro e la competitività. Dovranno esserci verifiche periodiche e *follow up* congiunti dell'attuazione delle misure sopra indicate e delle ricadute sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione e sulla professionalità dei lavoratori, al fine di migliorare l'impatto delle tecnologie digitali sulla qualità del lavoro e sulla competitività aziendale.

L'adozione e l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale nella gestione dei rapporti di lavoro debbono conformarsi ai principi della legislazione europea in materia. Le rappresentanze sindacali dovranno essere informate in tempo utile di ogni applicazione e uso di questi strumenti, al fine di esaminarne congiuntamente e di negoziarne le implicazioni per l'organizzazione e le condizioni di lavoro. I sistemi di intelligenza artificiale e robotica applicati nella gestione dei rapporti di lavoro dovranno al tal fine essere:

- i. trasparenti e programmati, per non ledere i diritti sociali e umani dei lavoratori, per evitare rischi di discriminazione e danni alle persone con cui interagiscono;
- ii. configurati per conformarsi ai principi fondamentali europei di rispetto della *privacy* e della dignità umana;
- iii. programmati in modo da permettere il controllo umano su di essi in ogni situazione (*human in control*).

La contrattazione collettiva ai vari livelli dovrebbe stabilire le procedure e i controlli sull'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale in tutti gli atti di gestione dei rapporti di lavoro per garantire che non siano lesi i diritti fondamentali dei lavoratori. Mediante la contrattazione collettiva si regoleranno altresì l'organizzazione digitale del lavoro, il lavoro a distanza, i diritti dei lavoratori e del sindacato, la tutela della *privacy*.

Si potranno in questo modo regolare consensualmente le nuove modalità di organizzazione del tempo e dei luoghi di lavoro determinate dalle tecnologie avanzate. In particolare, la contrattazione collettiva ai vari livelli dovrebbe regolare le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione e le forme di connessione, gli strumenti e le norme per adeguare la sicurezza sul lavoro nei contesti organizzativi digitali rafforzando le misure di prevenzione dei nuovi rischi a cominciare da quelli di contagio, le forme di flessibilità oraria e di mobilità indotte dalla digitalizzazione dei lavori e delle mansioni, le modalità di uso del lavoro a distanza con particolare riguardo all'impatto sul tempo di lavoro, al rispetto dei limiti di orario, all'alternanza fra lavoro a distanza e in presenza, alla non discriminazione nelle attività da svolgere, alla compensazione dei lavoratori per minori costi aziendali (riduzione orario, permessi), alla revisione di istituti legati alla presenza (mensa, trasporti), alla tutela della *privacy* dei lavoratori, ai limiti ai poteri di controllo del datore, all'esercizio dei diritti sindacali in digitale. La contrattazione collettiva, anche mediante forme di partecipazione organizzativa e paritetica, è la sede adatta a definire le procedure per evitare forme abusive di gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro.

La formazione continua e professionale è uno strumento fondamentale per difendere e valorizzare il lavoro nella transizione digitale e per promuovere la competitività aziendale e del sistema. La formazione è intesa come un diritto soggettivo dei lavoratori da promuovere e da rendere effettivo nel corso della vita. Le competenze, in particolare digitali, richieste dalle nuove condizioni produttive andranno consensualmente definite dalle parti, anche tramite gli enti bilaterali, e dovranno essere certificate da parte delle istituzioni pubbliche competenti secondo criteri nazionali uniformi che ne permettano la riconoscibilità e spendibilità nel mercato del lavoro. La contrattazione stabilirà le condizioni organizzative per valorizzare le competenze acquisite dai lavoratori al fine della loro crescita e mobilità professionale nell'azienda e nel mercato del lavoro. Le parti definiranno con procedure bilaterali le modifiche della organizzazione del lavoro e degli inquadramenti professionali utili al migliore utilizzo delle nuove competenze del personale.

Si tratta, del resto, della stessa prospettiva indicata dall'Accordo europeo sopra ricordato, che finalizza le procedure di partecipazione collettiva a garantire che ogni utilizzo delle tecnologie digitali, in particolare dell'intelligenza artificiale, segua il principio del controllo umano e assicuri il rispetto dei diritti dei

lavoratori, il quale prescinde dalla problematica (e spesso sterile) dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo.

Appendice 1: risposte del presidente Tiziano Treu a domande emerse durante l'audizione parlamentare presso la Commissione XI (lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati.

Risposta del Presidente Tiziano Treu all'on. Antonio Visconti:

La nuova realtà del lavoro digitale richiede un cambio di prospettiva anche della qualità e della effettività delle tutele normative. Il tradizionale metodo regolativo incentrato sulla normativa di tutela del rapporto di lavoro diventa sempre meno adeguato quando deve confrontarsi con realtà mutevoli come quelle del lavoro digitale. Moltiplicare le norme protettive su singoli aspetti del rapporto è una rincorsa destinata a essere perdente se non si riposiziona il focus dell'intervento, non limitandosi alle singole forme e condizioni di lavoro via via sollecitate dagli strumenti digitali, ma dirigendo tale intervento a monte a controllare i meccanismi, algoritmi o simili, che determinano tali condizioni in modo variabile e spesso non esplicito.

Bisogna cambiare approccio, cioè integrare - se non sostituire - le norme imperative statiche con procedure partecipative dinamiche in grado di verificare in anticipo i criteri di funzionamento di questi strumenti digitali al fine di controllare che essi non ledano interessi e diritti fondamentali dei lavoratori. Tale modifica di approccio va al di là della questione qualificatoria, perché è necessaria non solo per lavoratori su piattaforma di incerta qualificazione, ma anche per dipendenti operanti all'interno delle aziende, che però siano gestiti non più da persone fisiche ma da macchine intelligenti, operanti secondo logiche automatiche e autodeterminate. Procedure del genere devono coinvolgere i lavoratori, ma essere partecipate dalle organizzazioni collettive, a pena di inefficacia. Questa è la prospettiva indicata dall'Accordo europeo sopra ricordato, che finalizza le procedure di partecipazione collettiva a garantire che ogni utilizzo delle tecnologie digitali, in particolare della intelligenza artificiale, segua il principio del controllo umano e assicuri il rispetto dei diritti dei lavoratori.

Risposta del Presidente Tiziano Treu all'on. Walter Rizzetto:

Con riferimento ai temi del management algoritmico e all'eventuale potere di controllo da parte delle piattaforme, si richiama anche in questo caso l'importanza di far riferimento a modelli procedurali di carattere collettivo.

Si segnala che il legislatore europeo ha inteso esplicitamente rimettere alle singole esperienze nazionali l'individuazione della tipologia contrattuale più adatta e delle relative tutele, in ragione della storia giuridica di ciascun ordinamento. Ciò rende il processo di armonizzazione a livello

europeo più articolato di quanto si possa immaginare, perché ogni ordinamento giuridico dovrà declinare il meccanismo delle presunzioni legali nel quadro delle regole già esistenti.

Per evitare che dalle piattaforme possano derivare forme di lavoro sommerso o irregolare sarebbe opportuno avviare percorsi volti a un più ampio collegamento digitale fra Ispettorato, INPS e piattaforme digitali, in un contesto di effettiva cooperazione amministrativa. Anche il CNEL ha avuto modo di recente di partecipare a un progetto di ricerca, attivato dall'INPS, sulla cosiddetta "piattaforma delle piattaforme", che permetterebbe la contestuale verifica di ogni singolo percorso effettuato dal lavoratore rider (con accertamento della retribuzione, dei premi INAIL versati e della contribuzione INPS).

Risposta del Presidente Tiziano Treu all'on. Valentina Barzotti:

Appare molto opportuna l'osservazione sulla necessità di ben coordinare il testo qui in esame con tutta la regolazione, italiana ed europea, che si sta occupando di piattaforme digitali, intelligenza artificiale e mercato.

Appendice 2:

Quadro sinottico dei principali contenuti della proposta di Direttiva

ARTICOLO	DESCRIZIONE	CRITICITÀ
Art. 1	L'articolo dichiara le finalità e l'ambito di applicazione della proposta di Direttiva	Problema di allineamento con legislazione <i>in fieri</i> in materia di intelligenza artificiale
Art. 2	L'articolo definisce i termini chiave per la corretta interpretazione della direttiva.	La Direttiva offre una definizione di piattaforme di lavoro digitale diversa rispetto a quella dell'art. 47 bis comma secondo del d.l. 3-9-2019 n. 101
Art. 3	Per la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro devono essere considerate la <i>performance</i> e la retribuzione come criteri determinanti.	Si potrebbe assistere al trasferimento delle piattaforme verso i Paesi con una legislazione più favorevole in cui è più facile che i rapporti di lavoro intercorrenti tra piattaforma e lavoratore, vengano qualificati come rapporti di lavoro autonomo.

		Il problema dello <i>ius loci laboris</i> non è risolto.
Art. 4	Meccanismo di presunzione legale secondo cui, fino a prova contraria, il rapporto tra lavoratore e piattaforma costituisce un rapporto di lavoro di tipo subordinato.	Allungamento dei tempi processuali dovuto alla difficoltà di qualificazione del rapporto di lavoro attraverso indici presuntivi generali.
Art. 5	Le piattaforme hanno comunque la possibilità di fornire prove contrarie per superare la presunzione di subordinazione.	X
Artt. 6, 7, 8, 9, 10	Gli articoli stabiliscono una serie di diritti individuali in capo ai lavoratori delle piattaforme.	Sono diritti individuali e, in quanto tali, non premettono ai sindacati di intervenire per garantirne la loro applicazione.
Art.11	Le piattaforme che sono datori di lavoro dovranno iscriversi in un apposito albo.	Non è chiaro in base a quali criteri una piattaforma possa essere qualificata come datore di lavoro. Non è chiaro se le piattaforme siano obbligate o meno all'iscrizione nell'albo.

Art. 12	Tale articolo richiede che le piattaforme digitali rendano accessibili alle autorità competenti, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e, ai lavoratori stessi, determinate informazioni quali, a titolo esemplificativo, il numero e lo <i>status</i> dei lavoratori.	Non c'è rafforzamento dell'attività sindacale e questo rappresenta una criticità. Sarà difficile che un semplice lavoratore possa interfacciarsi con le multinazionali proprietarie delle piattaforme per esigere il rispetto dei propri diritti. Il problema di allineamento con Accordo Quadro 2020 lavoro digitale resta.
Artt. 13, 14, 15	Gli articoli dispongono il diritto al libero accesso alla giustizia dei lavoratori delle piattaforme, la possibilità per i sindacati di intervenire a sostegno dei lavoratori nei diversi giudizi e la costituzione di canali di comunicazione tra sindacati e lavoratori.	
Art.16	L'articolo attribuisce al Giudice la facoltà di richiedere la c.d. <i>disclosure</i> della <i>black box</i> (algoritmo) alla base della piattaforma.	Ci saranno inevitabili problematiche derivanti dal difficile bilanciamento tra il diritto al segreto industriale delle imprese e il diritto di informazione dei lavoratori della piattaforma.
Art. 17	L'articolo dispone il diritto di agire in giudizio contro qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma.	X

Art. 18	L'articolo dispone il divieto di licenziamento avvenuto in violazione dei diritti stabiliti dalla proposta di Direttiva	Non sembra corretto l'utilizzo del termine licenziamento (<i>dismissal</i>) poiché quest'ultimo presuppone la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato. Qualificazione che necessita di un procedimento giudiziale volto alla determinazione del corretto <i>status</i> occupazionale del lavoratore.
Art. 19	L'articolo stabilisce che sarà il Garante delle <i>privacy</i> Il responsabile del coordinamento e della gestione dell'attività di vigilanza.	Date le delicate questioni giuslavoristiche intrinseche al tema del lavoro tramite piattaforme digitali, sarebbe stato più consono affidare tale compito agli ispettorati del lavoro o al Ministero del lavoro.
Artt. 20-21-22-23-24	Disposizioni finali	X