



Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 8 marzo 2024
(OR. en)

**Fascicolo interistituzionale:
2021/0414(COD)**

**7212/24
ADD 1**

**SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644**

NOTA

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali <i>- Esame del testo di compromesso finale in vista di un accordo</i>

Si allega per le delegazioni l'accordo provvisorio sulla proposta in oggetto, fatto salvo l'accordo del Consiglio, al fine di raggiungere un accordo in prima lettura con il Parlamento europeo.

DIRETTIVA (UE) .../...
DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del ...

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

visto il parere del Comitato delle regioni²,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria³,

¹ GU C 290 del 29.7.2022, pag. 95.

² GU C 375 del 30.9.2022, pag. 45.

³ Posizione del Parlamento europeo del ... (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea (TUE), gli obiettivi dell'Unione sono, tra l'altro, promuovere il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.
- (2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta") relativo a condizioni di lavoro giuste ed eque sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. L'articolo 27 della Carta tutela il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa. L'articolo 8 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. L'articolo 12 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla libertà di riunione e di associazione a tutti i livelli. L'articolo 16 della Carta riconosce la libertà d'impresa. L'articolo 21 della Carta sancisce il diritto alla non discriminazione.

- (3) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali (il "pilastro"), proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017⁴, stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, che, conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, va garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che vanno promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo, che va agevolata la mobilità professionale e che vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici. Il principio n. 7 del pilastro stabilisce che i lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, che, prima del licenziamento, i lavoratori hanno il diritto di essere informati delle motivazioni e di ottenere un ragionevole periodo di preavviso e il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. Il principio n. 10 del pilastro stabilisce che i lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e diritto alla protezione dei propri dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro. Il vertice sociale di Porto del maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro⁵.

⁴ Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).

⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2021) 102).

- (4) La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità, ma comporta anche alcuni rischi per l'occupazione e le condizioni di lavoro. Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali. Le nuove forme di interazione digitale e le nuove tecnologie nel mondo del lavoro, se ben regolamentate e attuate, possono creare opportunità di accesso a posti di lavoro dignitosi e di qualità per le persone che tradizionalmente non disponevano di tale accesso. Tuttavia, se non regolamentate, possono anche dar luogo a una sorveglianza mediante la tecnologia, accrescere gli squilibri di potere e l'opacità del processo decisionale, nonché comportare rischi per condizioni di lavoro dignitose, salute e sicurezza sul lavoro, parità di trattamento e diritto alla riservatezza.
- (5) Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da persone fisiche tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Riguarda una vasta gamma di ambiti ed è caratterizzato da un alto livello di eterogeneità in termini di tipi di piattaforme di lavoro digitali, settori interessati e attività svolte, nonché di profili delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali organizzano, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la sua retribuzione e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il lavoro. Il lavoro mediante piattaforme digitali può essere svolto esclusivamente online mediante strumenti elettronici ("lavoro online mediante piattaforme digitali") o secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione online con una successiva attività nel mondo fisico ("lavoro in loco mediante piattaforme digitali"). Molte delle piattaforme di lavoro digitali esistenti sono imprese internazionali che sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero.

- (6) Il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per accedere più facilmente al mercato del lavoro, ottenere un reddito supplementare attraverso un'attività secondaria o godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. Al tempo stesso, la maggior parte delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ha un altro lavoro o un'altra fonte di reddito e tende a essere scarsamente retribuito; inoltre il lavoro mediante piattaforme digitali è in rapida evoluzione, il che si traduce in nuovi modelli imprenditoriali e nuove forme di occupazione che talvolta sfuggono ai sistemi di protezione esistenti. Pertanto è importante accompagnare tale processo con garanzie adeguate per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale. In particolare, il lavoro mediante piattaforme digitali può causare un'imprevedibilità dell'orario di lavoro e rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Un'errata classificazione della situazione occupazionale ha conseguenze per le persone interessate, in quanto rischia di limitare l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti. Essa determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la sostenibilità dei loro sistemi di protezione sociale. Tali sfide, sebbene non riguardino soltanto il lavoro mediante piattaforme digitali, sono particolarmente impegnative e pressanti nell'economia delle piattaforme.
- (7) Le cause intentate in diversi Stati membri hanno evidenziato il persistere di una classificazione errata della situazione occupazionale per quanto riguarda alcuni tipi di lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare nei settori in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di direzione o controllo. Sebbene le piattaforme di lavoro digitali classifichino frequentemente le persone che lavorano mediante le piattaforme stesse come lavoratori autonomi o "contraenti indipendenti", molti organi giurisdizionali hanno rilevato che le piattaforme digitali esercitano di fatto un potere di direzione e controllo su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività commerciali. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali.

- (8) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, fissano il prezzo dei singoli incarichi e l'orario di lavoro, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni. Le piattaforme di lavoro digitali, in particolare, utilizzano tali sistemi algoritmici come modalità standard per organizzare e gestire il lavoro mediante piattaforme digitali attraverso la loro infrastruttura. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali oggetto di tale gestione algoritmica spesso non hanno accesso a informazioni sulle modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati e sul modo in cui il loro comportamento incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati. Nemmeno i rappresentanti dei lavoratori, altri rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, nonché gli ispettorati del lavoro e altre autorità competenti hanno accesso a tali informazioni. Inoltre le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali spesso non conoscono i motivi delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati e non hanno la possibilità di ottenere una spiegazione in merito, di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle, chiedere una rettifica e, se del caso, presentare ricorso.
- (9) Quando le piattaforme digitali operano in più Stati membri o a livello transfrontaliero, spesso non è chiaro dove e da chi viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda il lavoro mediante piattaforme digitali online. Le autorità nazionali non hanno inoltre facile accesso ai dati sulle piattaforme di lavoro digitali, ad esempio per quanto riguarda il numero di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la situazione occupazionale di queste persone e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle norme pertinenti.

- (10) Un corpus di strumenti giuridici stabilisce norme minime in materia di condizioni di lavoro e diritti dei lavoratori in tutta l'Unione. Tale corpus comprende in particolare la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio⁶ relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁷ concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁸ relativa al lavoro tramite agenzia interinale e altri atti giuridici specifici riguardanti tra l'altro aspetti quali la sicurezza e la salute durante il lavoro, le lavoratrici gestanti, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale e il distacco dei lavoratori. Inoltre, la Corte di giustizia dell'Unione europea (la "Corte di giustizia") ha stabilito che il periodo di reperibilità, durante il quale le possibilità del lavoratore di svolgere altre attività sono notevolmente limitate, è da considerare orario di lavoro⁹. La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁰ stabilisce un quadro generale che fissa prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nell'Unione.
- (11) La raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi¹¹ raccomanda agli Stati membri di adottare misure per garantire a tutti i lavoratori subordinati e autonomi la copertura formale, la copertura effettiva, l'adeguatezza e la trasparenza dei sistemi di protezione sociale.

⁶ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

⁷ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

⁸ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

⁹ Sentenza della Corte di giustizia del 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.

¹⁰ Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

¹¹ GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1.

- (12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio¹² garantisce la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e in particolare prevede determinati diritti e obblighi nonché garanzie relativi al trattamento lecito, corretto e trasparente dei dati personali, anche per quanto riguarda il processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche.
- (13) Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio¹³ promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali che utilizzano i servizi di intermediazione online forniti dai gestori di piattaforme online.
- (14) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca diritti minimi per i lavoratori delle piattaforme digitali e norme per migliorare la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. È opportuno introdurre misure volte a facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e migliorare la trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Inoltre, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero godere di diritti volti a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità. Tali diritti dovrebbero inoltre mirare a proteggere i lavoratori e a migliorare le condizioni di lavoro nella gestione algoritmica, compreso l'esercizio della contrattazione collettiva. Tali diritti dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto e mirare a condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori offline di servizi nonché favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

¹² Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

¹³ Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 57).

- (15) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi delle parti sociali, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire a livello di Unione in questo settore adeguando l'attuale quadro giuridico alla luce della diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali, compreso il ricorso a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.
- (16) La Commissione ha inoltre intrattenuto ampi scambi con i portatori di interessi, tra cui le piattaforme di lavoro digitali, le associazioni di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli esperti del mondo accademico, degli Stati membri e delle organizzazioni internazionali e i rappresentanti della società civile.
- (17) La presente direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali e a proteggere i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Entrambi gli obiettivi sono perseguiti contemporaneamente e, sebbene si rafforzino reciprocamente e siano indissolubilmente legati, l'uno non è secondario rispetto all'altro. Per quanto riguarda l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE, la presente direttiva stabilisce norme volte a sostenere la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a migliorare le condizioni di lavoro e la trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, nonché la protezione dei lavoratori nel contesto della gestione algoritmica. Per quanto riguarda l'articolo 16 TFUE, la presente direttiva istituisce norme per migliorare la protezione delle persone fisiche che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali, aumentando la trasparenza, l'equità e la responsabilità delle pertinenti procedure di gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali.

- (18) La presente direttiva dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno o che, sulla base di una valutazione dei fatti, si può ritenere abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.
- (19) La presente direttiva dovrebbe stabilire norme vincolanti che si applicano a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione.
- (20) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto usano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per organizzare il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale. I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati trattano dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e prendono o sostengono decisioni che incidono, tra l'altro, sulle condizioni di lavoro. Tali caratteristiche rendono le piattaforme di lavoro digitali una forma distinta di organizzazione della prestazione di servizi da parte di professionisti indipendenti rispetto alle forme più tradizionali di organizzazione della prestazione di servizi, quali le classiche forme di servizi di trasporto a chiamata o dispacciamento dei servizi di trasporto. Inoltre, la maggiore complessità dell'organizzazione strutturale delle piattaforme di lavoro digitali va di pari passo con la loro rapida evoluzione, il che spesso crea sistemi con una "geometria variabile" nell'organizzazione del lavoro. Ad esempio, vi potrebbero essere casi in cui le piattaforme di lavoro digitali forniscono un servizio il cui destinatario è la piattaforma di lavoro digitale stessa o un'entità commerciale distinta all'interno dello stesso gruppo di imprese, o organizzano il lavoro in modo tale da rendere più labili i modelli tradizionali generalmente riconoscibili nei sistemi di prestazione di servizi.

Ciò potrebbe verificarsi anche nel caso delle piattaforme di microlavoro o lavoro collettivo ("crowdwork"), ovvero un tipo di piattaforma di lavoro digitale online che fornisce alle imprese e ad altri clienti l'accesso a una forza lavoro ampia e flessibile per il completamento di piccoli compiti che possono essere svolti a distanza utilizzando un computer e una connessione internet, ad esempio la taggatura. I compiti sono suddivisi e distribuiti a un gran numero di persone ("crowd") che possono completarli in modo asincrono.

- (21) L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare almeno un ruolo significativo nell'abbinare la domanda di servizi all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale, indipendentemente dalla relativa qualificazione o natura, con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico. Questo può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, senza ulteriore coinvolgimento della piattaforma, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. La definizione di piattaforme di lavoro digitali non dovrebbe includere i prestatori di servizi il cui scopo principale è sfruttare o condividere beni, come nel caso della locazione di alloggi a breve termine, o consentire la rivendita di beni da parte di persone che non sono professionisti, né i prestatori che organizzano le attività dei volontari. Dovrebbe essere limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, ad esempio il trasporto di persone o merci o la pulizia, costituisce un elemento necessario ed essenziale e non solo un elemento secondario e puramente accessorio.
- (22) I meccanismi e i processi di rappresentanza dei lavoratori variano da uno Stato membro all'altro, rispecchiandone le rispettive storie, istituzioni e situazioni economiche e politiche. Tra le condizioni favorevoli al buon funzionamento del dialogo sociale figurano l'esistenza di sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro forti e indipendenti, con accesso alle informazioni pertinenti necessarie per partecipare al dialogo sociale, nonché il rispetto dei diritti fondamentali della libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

- (23) Conformemente alla convenzione n. 135 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui rappresentanti dei lavoratori (1971), attualmente ratificata da 24 Stati membri, i rappresentanti dei lavoratori possono essere individui riconosciuti come tali dal diritto o dalle prassi nazionali, che siano rappresentanti sindacali, vale a dire rappresentanti designati o eletti dai sindacati o dai loro iscritti, o rappresentanti eletti, vale a dire rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori dell'impresa conformemente alle disposizioni legislative o regolamentari nazionali o ai contratti collettivi e le cui funzioni non comprendono attività riconosciute come prerogativa esclusiva dei sindacati nel paese interessato. Tale convenzione precisa che, se nella stessa impresa sono presenti sia i rappresentanti sindacali che i rappresentanti eletti, tale rappresentanza non può essere utilizzata per compromettere le posizioni dei sindacati interessati o dei loro rappresentanti e che deve essere incoraggiata la cooperazione tra i rappresentanti eletti e i sindacati interessati o i loro rappresentanti.
- (24) Gli Stati membri hanno ratificato la convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949), in base alla quale gli atti intesi a promuovere la costituzione di organizzazioni dei lavoratori dominate da datori di lavoro o da organizzazioni dei datori di lavoro, o a sostenere le organizzazioni dei lavoratori con mezzi finanziari o di altro tipo, allo scopo di porre tali organizzazioni sotto il controllo dei datori di lavoro o delle organizzazioni dei datori di lavoro, sono considerati atti di ingerenza nei confronti dei quali gli Stati membri dell'OIL devono proteggere le organizzazioni dei lavoratori. È importante affrontare tali atti per garantire che, nella definizione o nell'attuazione delle modalità pratiche di informazione e consultazione ai sensi della presente direttiva, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori operino in uno spirito di cooperazione e nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto sia degli interessi dell'impresa o dello stabilimento sia dei lavoratori.

- (25) In alcuni casi, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non hanno un rapporto contrattuale diretto con la piattaforma di lavoro digitale, ma sono in relazione con un intermediario attraverso il quale svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tale modalità di organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali comporta spesso una vasta gamma di rapporti multilaterali differenti e complessi, comprese catene di subappalto, nonché responsabilità confuse tra la piattaforma di lavoro digitale e gli intermediari. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite intermediari sono esposte agli stessi rischi — legati all'errata classificazione della loro situazione occupazionale e all'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati — delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali direttamente per la piattaforma di lavoro digitale. Gli Stati membri dovrebbero pertanto stabilire misure adeguate al fine di garantire che, a norma della presente direttiva, godano dello stesso livello di protezione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale diretto con la piattaforma di lavoro digitale. Gli Stati membri dovrebbero stabilire meccanismi adeguati, anche mediante sistemi di responsabilità solidale, se del caso.
- (26) Per combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e per facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale, gli Stati membri dovrebbero disporre di procedure adeguate per prevenire e affrontare l'errata classificazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tali procedure dovrebbero essere intese ad accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia e garantire così che i lavoratori delle piattaforme digitali godano pienamente degli stessi diritti degli altri lavoratori conformemente al diritto dell'Unione nonché al diritto e ai contratti collettivi nazionali pertinenti. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte o le parti che agiscono in qualità di datore di lavoro dovrebbero essere chiaramente identificate e rispettare i corrispondenti obblighi dei datori di lavoro a norma del diritto dell'Unione, del diritto e dei contratti collettivi nazionali applicabili nel settore di attività.

- (27) Se una parte è considerata datore di lavoro e soddisfa le condizioni per essere un'agenzia interinale ai sensi della direttiva 2008/104/CE, si applicano gli obblighi previsti da tale direttiva.
- (28) Il principio del primato dei fatti, espressione con la quale si intende che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la sua retribuzione, e non sulla descrizione del rapporto che danno le parti, conformemente alla raccomandazione n. 198 dell'OIL sul rapporto di lavoro (2006), è particolarmente pertinente nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente da una parte.

- (29) L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il lavoro autonomo fittizio ricorre quando una persona è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tale falsa dichiarazione viene spesso utilizzata per evitare determinati obblighi giuridici o fiscali e per creare un vantaggio competitivo rispetto alle imprese che rispettano la legge. La Corte di giustizia ha sentenziato¹⁴ che la qualificazione di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione¹⁵, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro.

¹⁴ Sentenze della Corte di giustizia del 13 gennaio 2004, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; dell'11 novembre 2010, *Dita Danosa/LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, e del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

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

- (30) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, può fungere da utile orientamento la comunicazione della Commissione, del 30 settembre 2022, che contiene orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione ai contratti collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali e indica che, secondo la Commissione, i contratti collettivi tra lavoratori autonomi individuali e piattaforme di lavoro digitali relativi alle condizioni di lavoro esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. È tuttavia fondamentale che l'introduzione di tali contratti collettivi non comprometta gli obiettivi perseguiti dalla presente direttiva, in particolare la corretta classificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda la loro situazione occupazionale.

(31) Il potere di controllo e direzione può assumere in concreto forme diverse, considerando che il modello di economia delle piattaforme è in costante evoluzione; ad esempio, la piattaforma di lavoro digitale potrebbe esercitare una direzione e un controllo non solo con mezzi diretti, ma anche applicando sanzioni o altre forme di trattamenti sfavorevoli o pressioni. Nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, è spesso difficile per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali avere un accesso adeguato agli strumenti e alle informazioni necessari per far valere dinanzi a un'autorità competente l'effettiva natura del loro rapporto contrattuale e i diritti che ne derivano. Inoltre, la gestione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati è caratterizzata da un flusso opaco di informazioni provenienti dalla piattaforma di lavoro digitale. Queste caratteristiche del lavoro mediante piattaforme digitali perpetuano il fenomeno dell'errata classificazione come lavoro autonomo fittizio, ostacolando in tal modo la corretta determinazione della situazione occupazionale e l'accesso a condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori delle piattaforme digitali. Gli Stati membri dovrebbero pertanto stabilire misure che prevedano un'efficace agevolazione procedurale per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'accertare la corretta determinazione della loro situazione occupazionale. In quest'ottica, la presunzione di un rapporto di lavoro a favore delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali è uno strumento efficace che contribuisce notevolmente al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali. Pertanto, si dovrebbe presumere legalmente che tale rapporto sia un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, quando si riscontrano fatti che indicano un controllo e una direzione.

(32) Una presunzione legale efficace richiede che il diritto nazionale renda effettivamente facile per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali beneficiare della presunzione. Gli obblighi previsti dalla presunzione legale non dovrebbero essere onerosi e dovrebbero ridurre le difficoltà di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali nel fornire prove indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro in una situazione di squilibrio di potere rispetto alla piattaforma di lavoro digitale. Lo scopo della presunzione è affrontare e correggere efficacemente lo squilibrio di potere tra le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le piattaforme di lavoro digitali. Le modalità della presunzione legale dovrebbero essere definite dagli Stati membri, nella misura in cui esse garantiscano che sia stabilita una presunzione legale confutabile efficace del rapporto di lavoro, in grado di costituire un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, e non abbiano l'effetto di aumentare l'onere degli obblighi che incombono alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, o ai loro rappresentanti, nei procedimenti di accertamento della loro situazione occupazionale. L'applicazione della presunzione legale non dovrebbe comportare automaticamente la riclassificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, dovrebbe spettare a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

- (33) In linea con l'obiettivo della presente direttiva di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali determinandone correttamente il rapporto di lavoro e garantendo così che godano dei pertinenti diritti che discendono dal diritto dell'Unione nonché dal diritto e dai contratti collettivi nazionali, la presunzione legale dovrebbe applicarsi a tutti i pertinenti procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è in gioco la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Sebbene la presente direttiva non imponga agli Stati membri l'obbligo di applicare la presunzione legale nei procedimenti fiscali, penali e di sicurezza sociale, è fondamentale che la presunzione sia effettivamente applicata in tutti gli Stati membri, a norma della presente direttiva. In particolare, nessuna disposizione della presente direttiva dovrebbe impedire agli Stati membri di applicare, ai sensi del diritto nazionale, tale presunzione in detti procedimenti o in altri procedimenti amministrativi o giudiziari o di riconoscere i risultati di procedimenti in cui la presunzione sia stata applicata ai fini di conferire diritti ai lavoratori riclassificati a titolo di altri settori del diritto.
- (34) A fini di certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi prima della data di recepimento della presente direttiva e dovrebbe pertanto applicarsi solo al periodo che decorre dal ... [*data di recepimento della presente direttiva*], anche per i rapporti contrattuali instaurati prima di tale data e ancora in corso a tale data. I ricorsi riguardanti l'eventuale esistenza di un rapporto di lavoro prima di tale data e i diritti e gli obblighi che ne derivano fino a tale data dovrebbero pertanto essere valutati solo sulla base del diritto nazionale e del diritto dell'Unione, compresa la direttiva (UE) 2019/1152, anteriori alla presente direttiva.

- (35) Il rapporto tra una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e una piattaforma di lavoro digitale potrebbe non soddisfare i requisiti di un rapporto di lavoro secondo la definizione stabilita nel diritto, nei contratti collettivi o nelle prassi in vigore nel rispettivo Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano la natura giuridica del rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. Pertanto, dovrebbero avere l'onere della prova quando sostengono che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro. L'esito positivo dei procedimenti giudiziari o amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti o nei ricorsi giudiziari successivi, in conformità del diritto procedurale nazionale.
- (36) L'efficace attuazione della presunzione legale mediante un quadro di misure di sostegno è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. Tali misure dovrebbero includere la diffusione di informazioni complete al pubblico, l'elaborazione di orientamenti sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche per le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le parti sociali e le autorità nazionali competenti nonché l'effettuazione di controlli e ispezioni efficaci, in linea con il diritto e le prassi nazionali, anche, se del caso, stabilendo obiettivi per tali controlli e ispezioni.
- (37) Le autorità nazionali competenti degli Stati membri dovrebbero avvalersi della collaborazione reciproca, anche, tra l'altro, attraverso lo scambio di informazioni, come previsto dal diritto e dalle prassi nazionali, al fine di garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

(38) Tali misure dovrebbero sostenere la corretta determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, compresa, se del caso, la conferma della qualificazione di vero lavoratore autonomo. Per consentire a tali autorità di svolgere i loro compiti ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente direttiva, pur sottolineando la competenza degli Stati membri a decidere in merito all'organico delle autorità nazionali, esse devono disporre di personale sufficiente. Ciò richiede, per le autorità nazionali competenti, risorse umane adeguate che siano dotate delle competenze necessarie e abbiano accesso a una formazione adeguata, nonché la garanzia della disponibilità di competenze tecniche nel settore della gestione algoritmica. La convenzione n. 81 dell'OIL sull'ispezione del lavoro (1947) fornisce indicazioni su come stabilire un numero sufficiente di ispettori del lavoro per l'efficace esercizio delle loro funzioni. La decisione di un'autorità nazionale competente che comporta un cambiamento della situazione occupazionale di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbe essere presa in considerazione dalle autorità nazionali competenti al momento di decidere in merito alle ispezioni e ai controlli che intendono effettuare.

(39) Sebbene il regolamento (UE) 2016/679 stabilisca il quadro generale per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, è necessario stabilire norme specifiche che contemplino le problematiche connesse al trattamento dei dati personali attraverso l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. L'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce già che gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro. La presente direttiva prevede garanzie più specifiche per il trattamento dei dati personali mediante sistemi automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, garantendo in tal modo un livello più elevato di protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. In particolare, la presente direttiva stabilisce norme più specifiche in relazione al regolamento (UE) 2016/679 per quanto riguarda l'uso e la trasparenza del processo decisionale automatizzato. La presente direttiva stabilisce inoltre misure aggiuntive rispetto al regolamento (UE) 2016/679, nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, per salvaguardare la protezione dei loro dati personali, in particolare quando le decisioni sono adottate o sostenute dal trattamento automatizzato di dati personali. In tale contesto, i termini relativi alla protezione dei dati personali di cui alla presente direttiva dovrebbero essere interpretati alla luce delle definizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679.

- (40) Gli articoli 5, 6 e 9 del regolamento (UE) 2016/679 stabiliscono che i dati personali devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Ciò comporta alcune restrizioni al modo in cui le piattaforme di lavoro digitali possono trattare i dati personali mediante sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Tuttavia, nel caso specifico del lavoro mediante piattaforme digitali, non si può presumere che il consenso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali al trattamento dei loro dati personali venga dato liberamente. Spesso le persone che svolgono un lavoro di questo tipo non hanno una reale libertà di scelta o non possono rifiutare o revocare il consenso senza pregiudicare il loro rapporto contrattuale, visto lo squilibrio di potere tra la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. Pertanto, le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero trattare i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sulla base del fatto che una persona che svolge tale lavoro ha prestato il proprio consenso al trattamento dei suoi dati personali.
- (41) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero, mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e mediante sistemi automatizzati utilizzati per sostenere o adottare decisioni che incidono sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, né trattare dati personali relativi alle sue conversazioni private o raccogliere dati personali quando la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si sta offrendo per svolgerlo, trattare dati personali per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, compresi il diritto di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione, quali definiti nella Carta, e trattare dati personali per desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositività, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale di una persona.

- (42) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero trattare i dati biometrici delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali a fini di identificazione, vale a dire stabilire l'identità di una persona confrontando i suoi dati biometrici con i dati biometrici di varie persone memorizzati in una banca dati (identificazione "uno a molti"). Ciò non pregiudica la possibilità, per le piattaforme di lavoro digitali, di effettuare verifiche biometriche, vale a dire verificare l'identità di una persona confrontando i suoi dati biometrici con dati precedentemente forniti dalla stessa persona (verifica o autenticazione "uno a uno"), qualora tale trattamento di dati personali sia altrimenti lecito ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 e di altre normative nazionali e dell'Unione pertinenti.
- (43) I dati basati su elementi biometrici sono i dati personali derivanti da un trattamento tecnico specifico relativo a elementi fisici, fisiologici o comportamentali, segnali o caratteristiche di una persona fisica, quali le espressioni facciali, i movimenti, il battito cardiaco, la voce, l'azionamento dei tasti o l'andatura, che possono eventualmente consentire o confermare l'identificazione di una persona fisica.
- (44) Il trattamento dei dati personali da parte dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Pertanto, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero sempre effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati conformemente ai requisiti di cui all'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/679. Tenendo conto degli effetti che le decisioni prese dai sistemi decisionali automatizzati hanno sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, in particolare, sui lavoratori delle piattaforme digitali, la presente direttiva stabilisce norme più specifiche relative alla consultazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti nel contesto delle valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati.

- (45) Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza e di informazione in relazione ai sistemi di monitoraggio automatizzati e ai sistemi automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza, il loro orario di lavoro, la loro promozione o suo equivalente e la loro situazione contrattuale, comprese la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. È inoltre opportuno specificare il tipo di informazioni che dovrebbero essere fornite alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione a tali sistemi automatizzati, la forma in cui dovrebbero essere fornite e il momento in cui dovrebbero essere fornite. I singoli lavoratori delle piattaforme digitali dovrebbero ricevere tali informazioni in forma concisa, semplice e comprensibile, nella misura in cui i sistemi e le loro caratteristiche incidono direttamente su di loro e, se del caso, sulle loro condizioni di lavoro, in modo da essere effettivamente informati. Dovrebbero inoltre avere il diritto di richiedere informazioni complete e dettagliate su tutti i sistemi pertinenti. Le informazioni complete e dettagliate su tali sistemi automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, come anche alle autorità nazionali competenti su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.
- (46) Oltre al diritto alla portabilità dei dati personali che l'interessato ha fornito a un titolare del trattamento a norma dell'articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ricevere, senza impedimenti e in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, i dati personali generati attraverso l'esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di una piattaforma di lavoro digitale, comprese valutazioni e recensioni, per trasmetterli o farli trasmettere a terzi, compresa un'altra piattaforma di lavoro digitale. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero fornire alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali strumenti atti ad agevolare una portabilità dei dati effettiva e gratuita al fine di esercitare i loro diritti a norma della presente direttiva e del regolamento (UE) 2016/679.

- (47) In alcuni casi le piattaforme di lavoro digitali non pongono formalmente fine al loro rapporto con una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, ma ne limitano l'account. Ciò deve essere inteso come qualsiasi limitazione imposta alla possibilità di svolgere un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'account, compresa la limitazione dell'accesso all'account o dell'accesso agli incarichi di lavoro.
- (48) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nella gestione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi, come quelle relative all'offerta di incarichi, ai guadagni, alla sicurezza e alla salute, all'orario di lavoro, all'accesso alle opportunità di formazione, alla promozione o allo status all'interno dell'organizzazione e alla situazione contrattuale, hanno effetti diretti sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le quali potrebbero non avere un contatto diretto con un dirigente o supervisore umano. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero pertanto garantire la sorveglianza umana ed effettuare regolarmente, e in ogni caso ogni due anni, una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluso, se del caso, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro. I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere associati al processo di valutazione.

Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero prevedere risorse umane sufficienti a tale scopo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di sorveglianza dovrebbero disporre della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione e in particolare dovrebbero avere il diritto di non accogliere le decisioni automatizzate. Dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni. È inoltre importante che le piattaforme di lavoro digitali affrontino le carenze sistematiche nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Pertanto, quando l'esito delle attività di sorveglianza indica elevati rischi di discriminazione sul lavoro o violazioni dei diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero adottare misure adeguate per affrontarli, compresa la possibilità di cessare l'utilizzo di tali sistemi.

(49) Il regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi degli interessati nei casi in cui questi ultimi siano sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Tale disposizione prevede, come minimo, il diritto dell'interessato di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione. In aggiunta al regolamento (UE) 2016/679 nel contesto della gestione algoritmica e tenuto conto del grave impatto sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali delle decisioni di limitare, sospendere o porre fine al rapporto contrattuale o all'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, o qualsiasi decisione di pregiudizio equivalente, tali decisioni dovrebbero sempre essere prese da un essere umano. Oltre al regolamento (UE) 2016/679 nel contesto della gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ottenere senza indebito ritardo una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per quanto riguarda una decisione, una mancata decisione o una serie di decisioni sostenute o, se del caso, prese da sistemi decisionali automatizzati.

A tal fine, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe offrire loro la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con una persona di contatto presso la piattaforma di lavoro digitale. Inoltre, poiché talune decisioni possono avere effetti negativi particolarmente significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, soprattutto sui loro potenziali guadagni, qualora una piattaforma di lavoro digitale limiti, sospenda o chiuda l'account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, non retribuisca il lavoro svolto da tale persona o incida sugli aspetti essenziali del rapporto contrattuale, tale piattaforma dovrebbe fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, quanto prima e al più tardi il giorno in cui tali decisioni acquistano efficacia, una motivazione scritta per tale decisione. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere anche il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare la decisione e ottenere una risposta motivata senza indebito ritardo, e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta, se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che una decisione abbia violato i loro diritti.

Qualora le suddette decisioni violino i diritti di tali persone, ad esempio i diritti dei lavoratori o il diritto alla non discriminazione o alla protezione dei loro dati personali, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indebito ritardo o, ove ciò non sia possibile, provvedere a un adeguato risarcimento del danno subito e adottare le misure necessarie per evitare decisioni analoghe in futuro, compresa la cessazione del suo utilizzo. In merito al riesame umano delle decisioni, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.

- (50) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio¹⁶ introduce misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, compreso l'obbligo per i datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro e stabilisce i principi generali di prevenzione che i datori di lavoro devono attuare. I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati possono avere un impatto significativo sulla sicurezza e sulla salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali.

La direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche intensificano lo sforzo di lavoro aumentando il monitoraggio, accrescendo il ritmo richiesto ai lavoratori, riducendo al minimo le discontinuità nel flusso di lavoro ed estendendo l'attività lavorativa al di là del luogo e dell'orario di lavoro convenzionali. L'apprendimento limitato sul posto di lavoro e l'influenza sui compiti dovuta all'uso di algoritmi non trasparenti, l'intensificazione del lavoro e l'insicurezza di cui sopra possono aumentare lo stress e l'ansia della forza lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero pertanto analizzare tali rischi, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione. Dovrebbero evitare che l'uso di tali sistemi si traduca in pressioni indebite sui lavoratori o metta a rischio la loro salute. Al fine di rafforzare l'efficacia di tali disposizioni, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe mettere a disposizione dei lavoratori delle piattaforme digitali, dei loro rappresentanti e delle autorità competenti la valutazione dei rischi e delle misure di attenuazione.

¹⁶ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

- (51) L'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, disciplinate a livello dell'Unione dalla direttiva 2002/14/CE, sono fondamentali per promuovere un dialogo sociale efficace. Poiché l'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali, sono necessarie misure supplementari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato. Data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, le informazioni dovrebbero essere fornite in tempo utile per consentire ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali di prepararsi alla consultazione, con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali o dai loro rappresentanti, ove necessario. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure in materia di informazione e consultazione contenute nella direttiva 2002/14/CE.
- (52) In assenza di un rappresentante dei lavoratori, questi ultimi dovrebbero poter essere direttamente informati dalla piattaforma di lavoro digitale di detta introduzione o modifica sostanziale per quanto riguarda i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

- (53) I lavoratori autonomi costituiscono una parte delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. L'impatto dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulla protezione dei loro dati personali e sulle loro opportunità di guadagno è analogo a quello avvertito dai lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti di cui alla presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le limitazioni al trattamento o alla raccolta di dati personali, il monitoraggio umano e il riesame umano di decisioni significative, dovrebbero pertanto applicarsi anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro. Non dovrebbero invece applicarsi a tali persone i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro e di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali o dei loro rappresentanti, che riguardano specificamente i lavoratori subordinati ai sensi del diritto dell'Unione. Il regolamento (UE) 2019/1150 prevede garanzie in materia di equità e trasparenza per i lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, a condizione che siano considerati utenti commerciali ai sensi di tale regolamento. In merito al riesame umano di decisioni significative, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.
- (54) Gli obblighi delle piattaforme di lavoro digitali, anche in materia di informazione e consultazione, in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati si applicano indipendentemente dal fatto che tali sistemi siano gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale stessa o da un fornitore esterno di servizi che effettua il trattamento dei dati per conto della piattaforma di lavoro digitale.

- (55) Al fine di consentire alle autorità nazionali competenti di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, in particolare se tali piattaforme sono stabilite in un paese diverso dallo Stato membro in cui il lavoratore delle piattaforme digitali svolge il lavoro, è opportuno che le piattaforme di lavoro digitali dichiarino il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto. Un sistema di informazione sistematico e trasparente, anche a livello transfrontaliero, è inoltre fondamentale per prevenire la concorrenza sleale tra le piattaforme di lavoro digitali. Tale obbligo non dovrebbe sostituire gli obblighi di dichiarazione o notifica stabiliti da altri strumenti dell'Unione.
- (56) L'Autorità europea del lavoro contribuisce a garantire un'equa mobilità dei lavoratori in tutta l'Unione, e in particolare facilita la cooperazione e lo scambio di informazioni tra gli Stati membri ai fini dell'applicazione coerente, efficiente ed efficace del pertinente diritto dell'Unione, coordina e sostiene le ispezioni concertate e congiunte, effettua analisi e valutazioni dei rischi su questioni relative alla mobilità transfrontaliera dei lavoratori e sostiene gli Stati membri nella lotta al lavoro non dichiarato. Ha pertanto un ruolo importante da svolgere nell'affrontare le sfide legate alle attività transfrontaliere di molte piattaforme di lavoro digitali e quelle legate al lavoro non dichiarato mediante piattaforme digitali.
- (57) Le informazioni riguardanti il lavoro mediante piattaforme digitali effettuato dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, il numero di tali persone, le informazioni riguardanti la loro situazione occupazionale o contrattuale e i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali sono essenziali per aiutare le autorità competenti a determinare correttamente la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a garantire il rispetto degli obblighi giuridici, nonché per aiutare i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza. Tali autorità e rappresentanti dovrebbero inoltre avere il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e dettagli riguardanti le informazioni fornite.

- (58) Il ricorso al lavoro non dichiarato nelle piattaforme di consegna è stato riscontrato in diversi Stati membri. Tale pratica è attuata mediante identità affittate: le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali aventi il diritto di lavorare che si registrano nella piattaforma digitale affittano i loro account a migranti privi di documenti e a minori. Ciò determina una mancanza di protezione per tali persone, compresi i cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, la cui situazione si traduce spesso in una limitazione dell'accesso alla giustizia per timore di ritorsioni o del rischio di espulsione. La direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁷ introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Gli obblighi di trasparenza e le norme sugli intermediari di cui alla presente direttiva contribuiscono fortemente, insieme alla direttiva 2009/52/CE, ad affrontare il problema del lavoro non dichiarato nelle piattaforme digitali. Inoltre, è fondamentale che le piattaforme di lavoro digitali garantiscano una verifica affidabile dell'identità dei lavoratori.
- (59) È stato elaborato un ampio sistema di disposizioni di applicazione per l'*acquis* sociale dell'Unione, alcuni elementi del quale dovrebbero essere applicati alla presente direttiva al fine di garantire che le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano accesso a una risoluzione delle controversie tempestiva, efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compreso un adeguato risarcimento del danno subito. In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro o del rapporto contrattuale di altro tipo che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti a norma della presente direttiva.
- (60) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, poter rappresentare una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. La facoltà di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali permette di agevolare i procedimenti che altrimenti non sarebbero avviati a causa di ostacoli procedurali e finanziari o per timore di ritorsioni.

¹⁷ Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (GU L 168 del 30.6.2009, pag. 24).

- (61) Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti della piattaforma di lavoro digitale. È pertanto necessario creare canali di comunicazione digitali, in linea con l'organizzazione del lavoro delle piattaforme di lavoro digitali, in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano interagire in modo privato e sicuro ed essere contattate dai loro rappresentanti. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero creare tali canali di comunicazione all'interno della propria infrastruttura digitale o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto della protezione dei dati personali e astenendosi dall'accedere a tali comunicazioni e dal monitorarle.
- (62) Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono esposte, in particolare nel lavoro in loco, a un rischio di violenza e molestie, senza disporre di un luogo di lavoro fisico in cui possano presentare denunce. Le molestie, incluse quelle sessuali, possono avere un impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali. Per quanto riguarda il lavoro mediante piattaforme digitali, gli Stati membri dovrebbero prevedere misure preventive, compresa l'istituzione di canali di segnalazione efficaci. Gli Stati membri sono inoltre incoraggiati a sostenere misure efficaci per combattere la violenza e le molestie nel lavoro mediante piattaforme digitali e, in particolare, a prevedere canali di segnalazione adeguati per i lavoratori autonomi.
- (63) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti i diritti e gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, gli elementi relativi all'organizzazione del lavoro che consentono di stabilire la situazione occupazionale, e in particolare se la piattaforma di lavoro digitale dirige l'esecuzione del lavoro o ne controlla determinati elementi, nonché altri elementi relativi all'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, possono essere detenuti dalla piattaforma di lavoro digitale e non facilmente accessibili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità competenti. Gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti dovrebbero pertanto poter ordinare alle piattaforme di lavoro digitali di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel loro controllo, comprese le informazioni riservate, fatte salve misure efficaci per proteggere tali informazioni.

- (64) Dato che la presente direttiva prevede norme più specifiche e norme aggiuntive rispetto al regolamento (UE) 2016/679 nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le autorità nazionali di controllo di cui al regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero essere competenti per il controllo dell'applicazione di tali garanzie. Per l'applicazione delle norme più specifiche e aggiuntive della presente direttiva dovrebbe applicarsi il quadro procedurale del regolamento (UE) 2016/679, soprattutto i capi VI, VII e VIII, in particolare per quanto riguarda i meccanismi di controllo, cooperazione e coerenza, i mezzi di ricorso, la responsabilità e le sanzioni, compresa la competenza a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento.
- (65) I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, tra tali persone, incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali, il che solleva questioni di diritto in materia di protezione dei dati e in altri settori del diritto, come il diritto del lavoro. Le autorità di controllo della protezione dei dati e altre autorità competenti dovrebbero pertanto cooperare, anche a livello transfrontaliero, nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, senza pregiudicare l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.
- (66) Al fine di rendere efficace la protezione offerta dalla presente direttiva, è essenziale proteggere contro il licenziamento, nella misura in cui sono interessati i lavoratori delle piattaforme digitali, contro la risoluzione del contratto, nella misura in cui sono interessati i lavoratori autonomi, e contro misure equivalenti, compresa la sospensione dell'account, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, che esercitano i rispettivi diritti conferiti loro dalla direttiva.

- (67) Poiché il duplice obiettivo della presente direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali e la protezione dei dati personali, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 TUE. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (68) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre e mantenere disposizioni più favorevoli per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, anche per quanto riguarda i meccanismi per accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale diritto dell'Unione o nazionale in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione nel settore disciplinato dalla presente direttiva, nonché le prerogative esistenti conferite ai rappresentanti.
- (69) L'autonomia delle parti sociali deve essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero poter consentire alle parti sociali, a determinate condizioni, di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori delle piattaforme digitali, differiscono da alcune disposizioni.
- (70) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre inutili vincoli amministrativi, finanziari e giuridici in modo tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese (PMI). Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle PMI per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi.

- (71) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi dovrebbero anche, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottare misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione delle disposizioni della presente direttiva.
- (72) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi¹⁸, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata.
- (73) Il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato conformemente all'articolo 42, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁹ e ha espresso il proprio parere il 2 febbraio 2022²⁰,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

¹⁸ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

¹⁹ Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE (GU L 295 del 21.11.2018, pag. 39).

²⁰ GU C [...] del [...], pag. [...].

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali nei seguenti modi:
 - a) introducendo misure volte a facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
 - b) promuovendo la trasparenza, l'equità, la sorveglianza umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali; e
 - c) migliorando la trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere.

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

La presente direttiva stabilisce inoltre norme volte a migliorare la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei loro dati personali prevedendo misure in materia di gestione algoritmica applicabili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, comprese quelle che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

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

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:
 - 1) "piattaforma di lavoro digitale": qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti:
 - a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile;
 - b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;
 - c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo;
 - d) comporta l'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
 - 2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona o un intermediario e il destinatario del servizio;
 - 3) "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate;
 - 4) "lavoratore delle piattaforme digitali": qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e ha un contratto di lavoro o si ritiene che abbia un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia;

- 5) "intermediario": una persona fisica o giuridica che, al fine di rendere disponibile il lavoro mediante piattaforme digitali a una piattaforma di lavoro digitale o per mezzo di quest'ultima:
 - a) instaura un rapporto contrattuale con tale piattaforma di lavoro digitale e con la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali; oppure
 - b) rientra in una catena di subappalto tra tale piattaforma di lavoro digitale e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;
- 6) "rappresentanti dei lavoratori": rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, quali i sindacati e i rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori delle piattaforme digitali, conformemente al diritto e alle prassi nazionali;
- 7) "rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali": rappresentanti dei lavoratori e, nella misura in cui siano previsti dal diritto e dalle prassi nazionali, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai lavoratori delle piattaforme digitali;
- 8) "sistemi di monitoraggio automatizzati": sistemi utilizzati per effettuare o sostenere il monitoraggio, la supervisione o la valutazione dell'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o delle attività svolte nell'ambiente di lavoro, anche raccogliendo dati personali, con mezzi elettronici;
- 9) "sistemi decisionali automatizzati": sistemi utilizzati per prendere o sostenere, con mezzi elettronici, decisioni che incidono significativamente sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, tra cui le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare decisioni che influenzano la loro assunzione, il loro accesso agli incarichi di lavoro e la relativa organizzazione, i loro guadagni, compresa la fissazione del prezzo dei singoli incarichi, la loro sicurezza e salute, il loro orario di lavoro, il loro accesso a formazione, promozione o suo equivalente, la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

2. La definizione di piattaforme di lavoro digitali di cui al paragrafo 1, punto 1), non comprende i prestatori di servizi il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni o che consentono la rivendita di beni da parte di persone che non sono professionisti.

Articolo 3

Intermediari

Gli Stati membri adottano misure adeguate per garantire che, quando una piattaforma di lavoro digitale si avvale di intermediari, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale con un intermediario godano dello stesso livello di protezione garantito a norma della presente direttiva alle persone che hanno un rapporto contrattuale diretto con una piattaforma di lavoro digitale. A tal fine, gli Stati membri adottano misure, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, per istituire meccanismi adeguati che comprendano, se del caso, sistemi di responsabilità solidale.

CAPO II

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Articolo 4

Corretta determinazione della situazione occupazionale

1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, anche attraverso l'applicazione della presunzione di un rapporto di lavoro a norma dell'articolo 5.
2. La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compreso l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate.
3. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata, la parte o le parti che assumono gli obblighi del datore di lavoro sono chiaramente identificate conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.

Articolo 5

Presunzione legale

1. Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro quando si riscontrano fatti che indicano un potere di controllo o direzione, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.
2. A tal fine, gli Stati membri stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace del rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e provvedono affinché tale presunzione legale non abbia l'effetto di aumentare l'onere degli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, o dei loro rappresentanti, nei procedimenti di accertamento della loro situazione occupazionale.
3. La presunzione legale si applica a tutti i pertinenti procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è in gioco la corretta determinazione della situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali.

La presunzione legale non si applica ai procedimenti che riguardano questioni fiscali, penali e di sicurezza sociale. Tuttavia, gli Stati membri possono applicare la presunzione legale in tali procedimenti in base al diritto nazionale.

4. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, i loro rappresentanti hanno il diritto di avviare i procedimenti di cui al paragrafo 3, primo comma, per accertare la corretta situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali.
5. Qualora ritenga che una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali possa essere erroneamente classificata, l'autorità nazionale competente avvia azioni o procedimenti appropriati, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, al fine di accertare la situazione occupazionale di tale persona.
6. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima della data di cui all'articolo 29, paragrafo 1, e ancora in corso a tale data, la presunzione legale di cui al presente articolo si applica solo al periodo che decorre da tale data.

Articolo 6

Quadro di misure di sostegno

Gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure di sostegno al fine di garantire l'efficace attuazione e il rispetto della presunzione legale. In particolare essi:

- a) elaborano orientamenti adeguati, anche sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche, affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla;
- b) elaborano orientamenti e stabiliscono procedure adeguate, in linea con il diritto e le prassi nazionali, affinché le autorità nazionali competenti, anche nell'ambito della collaborazione tra le diverse autorità nazionali competenti, individuino, affrontino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali che non rispettano le norme sulla corretta determinazione della situazione occupazionale;

- c) prevedono controlli e ispezioni efficaci effettuati dalle autorità nazionali, in linea con il diritto o le prassi nazionali, e in particolare istituiscono, se del caso, controlli e ispezioni su specifiche piattaforme di lavoro digitali qualora l'esistenza della situazione occupazionale di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sia stata accertata da un'autorità nazionale competente, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori;
- d) prevedono una formazione adeguata per le autorità nazionali competenti e garantiscono la disponibilità di competenze tecniche nel settore della gestione algoritmica, per consentire a tali autorità di svolgere i compiti di cui alla lettera b).

CAPO III

GESTIONE ALGORITMICA

Articolo 7

Limitazioni del trattamento dei dati personali mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

1. Le piattaforme di lavoro digitali, mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:
 - a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;
 - b) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti;
 - c) non raccolgono dati personali quando la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si sta offrendo per svolgerlo;
 - d) non trattano dati personali per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, compresi il diritto di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione, quali definiti nella Carta;
 - e) non trattano dati personali per desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositività, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale di una persona;
 - f) non trattano i dati biometrici, quali definiti all'articolo 4, punto 14, del regolamento (UE) 2016/679, di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali per stabilirne l'identità confrontandoli con i dati biometrici di persone memorizzati in una banca dati.

2. Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dall'inizio della procedura di assunzione o di selezione.
3. Oltre ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, il presente articolo si applica anche alle piattaforme di lavoro digitali qualora utilizzino sistemi automatizzati che sostengono o prendono decisioni che incidono in qualche modo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Articolo 8

Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati

1. Il trattamento dei dati personali da parte di una piattaforma di lavoro digitale mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati è un tipo di trattamento che può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679. Nell'effettuare, a norma dell'articolo 35, paragrafo 1, di detto regolamento, una valutazione dell'impatto del trattamento dei dati personali da parte dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulla protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, ivi incluso sulle limitazioni del trattamento di cui all'articolo 7 della presente direttiva, le piattaforme di lavoro digitale, agendo in qualità di titolari del trattamento ai sensi dell'articolo 4, punto 7, del regolamento summenzionato, chiedono il parere delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti.
2. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono la valutazione ai rappresentanti dei lavoratori.

Articolo 9

Trasparenza in merito ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

1. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, su richiesta, le autorità nazionali competenti, in merito all'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Tali informazioni riguardano:

- a) tutti i tipi di decisioni sostenute o prese da sistemi decisionali automatizzati, anche quando tali sistemi sostengono o prendono decisioni che non incidono in modo significativo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
- b) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati:
 - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
 - ii) le categorie di dati e azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;
 - iii) l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve conseguire tale obiettivo;
 - iv) i destinatari o le categorie di destinatari dei dati personali trattati da tali sistemi e l'eventuale trasmissione o trasferimento di tali dati personali, anche all'interno di un gruppo di imprese;
- c) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati:
 - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
 - ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi;
 - iii) le categorie di dati e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali incidono sulle decisioni;
 - iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole.

2. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 sotto forma di un documento scritto che può essere in formato elettronico. Le informazioni sono presentate in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.
3. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ricevono informazioni concise sui sistemi e sulle relative caratteristiche che incidono direttamente su di loro, comprese, se del caso, le loro condizioni di lavoro, al più tardi il primo giorno lavorativo, prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro o in qualsiasi momento su loro richiesta. Su loro richiesta ricevono inoltre informazioni complete e dettagliate in merito a tutti i sistemi pertinenti e le relative caratteristiche.
4. I rappresentanti dei lavoratori ricevono informazioni complete e dettagliate su tutti i sistemi pertinenti e sulle relative caratteristiche. Ricevono tali informazioni prima dell'uso di detti sistemi o dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro o in qualsiasi momento su loro richiesta. Le autorità nazionali competenti ricevono informazioni complete e dettagliate in qualsiasi momento su loro richiesta.
5. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 alle persone che partecipano a una procedura di assunzione o di selezione. Tali informazioni sono fornite, prima dell'avvio di detta procedura, conformemente al paragrafo 2, sono concise e riguardano solo i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati in detta procedura.

6. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno diritto alla portabilità dei dati personali generati attraverso l'esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di una piattaforma di lavoro digitale, comprese valutazioni e recensioni, senza pregiudicare i diritti del destinatario del servizio ai sensi del regolamento (UE) 2016/679. La piattaforma di lavoro digitale fornisce gratuitamente alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali strumenti atti ad agevolare l'effettivo esercizio del loro diritto alla portabilità, di cui all'articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679 e alla prima frase del presente paragrafo. Su richiesta della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale trasmette tali dati personali direttamente a terzi.

Articolo 10

Sorveglianza umana dei sistemi automatizzati

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali sorvegliano e, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, effettuino regolarmente, e in ogni caso ogni due anni, una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati dalla piattaforma di lavoro digitale sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluso, se del caso, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro.
2. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per sorvegliare e valutare in modo efficace l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di sorveglianza e valutazione dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione, comprese quelle necessarie per non accogliere le decisioni automatizzate. Esse godono di protezione contro il licenziamento o suo equivalente, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni.

3. Qualora dalla sorveglianza o dalla valutazione di cui al paragrafo 1 emerga un elevato rischio di discriminazione sul lavoro nell'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o si rilevi che decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati hanno violato i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, una modifica del sistema decisionale e di monitoraggio automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro.
4. Le informazioni sulla valutazione a norma del paragrafo 1 sono trasmesse ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali mettono altresì tali informazioni a disposizione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e delle autorità nazionali competenti su loro richiesta.
5. Qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere il rapporto contrattuale o l'account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o qualsiasi altra decisione di pregiudizio equivalente è presa da un essere umano.

Articolo 11

Riesame umano

1. Gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato. La spiegazione, in forma orale o scritta, è presentata in modo trasparente e intelligibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che tali persone di contatto dispongano della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione.

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, senza indebito ritardo e al più tardi il giorno in cui la decisione acquista efficacia, una motivazione scritta per qualsiasi decisione sostenuta o, se del caso, presa da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro prestato dalla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione con effetti analoghi o qualsiasi altra decisione che incida sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o di un altro rapporto contrattuale.

2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, i rappresentanti che agiscono per conto delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare le decisioni di cui al paragrafo 1. La piattaforma di lavoro digitale risponde a tale richiesta fornendo alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una risposta sufficientemente precisa e adeguatamente motivata sotto forma di un documento scritto che può essere in formato elettronico, senza indebito ritardo e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta.

3. Qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza ritardo e in ogni caso entro due settimane dall'adozione della decisione. Qualora tale rettifica non sia possibile, la piattaforma di lavoro digitale offre un adeguato risarcimento del danno subito. In ogni caso, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, una modifica del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro.
4. Il presente articolo non pregiudica le procedure disciplinari e di licenziamento previste dal diritto e dalle prassi nazionali nonché dai contratti collettivi.
5. Il presente articolo non si applica alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che sono anche "utenti commerciali" ai sensi dell'articolo 2, punto 1, del regolamento (UE) 2019/1150.

Articolo 12

Sicurezza e salute

1. Fatte salve la direttiva 89/391/CEE del Consiglio e le direttive correlate nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro, per quanto riguarda i lavoratori delle piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali:
 - a) valutano i rischi dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per la loro sicurezza e la loro salute, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;
 - b) valutano se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;
 - c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione.

2. In relazione agli obblighi di cui al paragrafo 1, le piattaforme di lavoro digitali garantiscono un'informazione, una consultazione e una partecipazione effettive dei lavoratori delle piattaforme digitali e/o dei loro rappresentanti conformemente agli articoli 10 e 11 della direttiva 89/391/CEE del Consiglio.
3. Le piattaforme di lavoro digitali non utilizzano i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o metta altrimenti a rischio la sicurezza e la salute fisica e mentale di tali lavoratori.
4. Oltre ai sistemi decisionali automatizzati, il presente articolo si applica anche qualora le piattaforme di lavoro digitali utilizzino sistemi automatizzati che sostengono o prendono decisioni che incidono in qualche modo sui lavoratori delle piattaforme digitali.
5. Al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, anche per quanto riguarda violenza e molestie, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali adottino misure preventive, compresi canali di segnalazione efficaci.

Articolo 13

Informazione e consultazione

1. La presente direttiva non pregiudica la direttiva 89/391/CEE per quanto riguarda l'informazione e la consultazione, né le direttive 2002/14/CE e 2009/38/CE.
2. Oltre a rispettare le direttive di cui al paragrafo 1, gli Stati membri provvedono affinché l'informazione e la consultazione, quali definite all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE, dei rappresentanti dei lavoratori da parte delle piattaforme di lavoro digitali riguardino anche le decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo. Ai fini del presente paragrafo, l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sono effettuate secondo le stesse modalità relative all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE.

3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Se una piattaforma di lavoro digitale conta più di 250 lavoratori nello Stato membro interessato, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate. Gli Stati membri possono stabilire la frequenza delle richieste di un esperto, garantendo nel contempo l'efficacia dell'assistenza.

Articolo 14

Informazione dei lavoratori

Qualora non vi siano rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali informino direttamente i lavoratori delle piattaforme digitali interessati in merito alle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo. Le informazioni sono fornite sotto forma di documento scritto che può essere in formato elettronico e sono presentate in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

Articolo 15

Disposizioni specifiche per i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali

I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori possono esercitare i diritti conferiti ai rappresentanti dei lavoratori a norma dell'articolo 8, paragrafo 2, dell'articolo 9, paragrafi 1 e 4, dell'articolo 10, paragrafo 4, e dell'articolo 11, paragrafo 2, solo nella misura in cui agiscono per conto di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non sono lavoratori delle piattaforme digitali per quanto riguarda la protezione dei loro dati personali.

CAPO IV

TRASPARENZA IN MERITO AL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

Articolo 16

Dichiarazione del lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.

Ciò non pregiudica gli obblighi specifici previsti dal diritto dell'Unione in virtù dei quali il lavoro è dichiarato agli organi competenti dello Stato membro nelle situazioni transfrontaliere.

Articolo 17

Accesso alle informazioni pertinenti in merito al lavoro mediante piattaforme digitali

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione delle autorità competenti e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali le seguenti informazioni:
 - a) il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata disaggregato per livello di attività e la loro situazione occupazionale o contrattuale;
 - b) i termini e le condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale e applicabili a tali rapporti contrattuali;

- c) la durata media dell'attività, il numero medio settimanale di ore di lavoro svolte da ciascuna persona e il reddito medio derivante dall'attività delle persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata;
 - d) gli intermediari con cui la piattaforma di lavoro digitale ha un rapporto contrattuale.
2. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali forniscano alle autorità nazionali competenti informazioni sul lavoro prestato dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e sulla loro situazione occupazionale.
 3. Le informazioni di cui al paragrafo 1 sono fornite per ciascuno Stato membro in cui le persone svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata. Per quanto riguarda il paragrafo 1, lettera c), tali informazioni sono fornite solo su richiesta. Le informazioni sono aggiornate almeno ogni sei mesi e, per quanto riguarda il paragrafo 1, lettera b), ogni volta che i termini e le condizioni sono modificati nella sostanza.
 4. Le autorità competenti di cui al paragrafo 1 e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e dettagli riguardanti le informazioni fornite, compresi dettagli relativi al contratto di lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta fornendo una risposta motivata senza indebito ritardo.
 5. Per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono microimprese, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono stabilire che la periodicità dell'aggiornamento delle informazioni conformemente al paragrafo 3 sia ridotta a una volta l'anno.

CAPO V

MEZZI DI RICORSO E APPLICAZIONE

Articolo 18

Diritto di ricorso

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

Articolo 19

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

Fatto salvo l'articolo 80 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i soggetti giuridici che hanno, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, un legittimo interesse a difendere i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Essi possono agire per conto o a sostegno di una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, conformemente al diritto e alle prassi nazionali.

Articolo 20

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

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

Articolo 21

Accesso alle prove

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti riguardanti le disposizioni di cui alla presente direttiva, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo.
2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano pertinenti ai fini del procedimento. Essi provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali, allorquando ordinano la divulgazione di tali informazioni, dispongano di misure efficaci per proteggerle.

Articolo 22

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

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

Articolo 23

Protezione contro il licenziamento

1. Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per vietare il licenziamento, la risoluzione del contratto, o l'adozione di misure equivalenti, e ogni misura destinata a preparare il licenziamento, la risoluzione del contratto o l'adozione di misure equivalenti, di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e ritengono di essere state licenziate, che il loro contratto sia stato rescisso o di essere state sottoposte a misure con effetto equivalente per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento, della risoluzione del contratto o di qualsiasi misura equivalente. La piattaforma di lavoro digitale fornisce tali motivi per iscritto senza indebito ritardo.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati tale licenziamento, risoluzione del contratto o misure equivalenti, incomba alla piattaforma di lavoro digitale dimostrare che il licenziamento, la risoluzione del contratto o le misure equivalenti erano basati su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.

4. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente.
5. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 24

Controllo e sanzioni

1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo e della garanzia dell'applicazione degli articoli da 7 a 11 della presente direttiva per quanto concerne le questioni relative alla protezione dei dati, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679. Il tetto massimo per le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento si applica in caso di violazione degli articoli da 7 a 11 della presente direttiva.
2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali competenti cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva, nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, tali autorità scambiano tra loro informazioni pertinenti, comprese quelle ottenute nel quadro di ispezioni o indagini, su richiesta o di propria iniziativa.
3. Le autorità nazionali competenti cooperano attraverso lo scambio di pertinenti informazioni e migliori pratiche sull'attuazione della presunzione legale, con il sostegno della Commissione europea.

4. Se le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali prestano tale lavoro in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale, le autorità competenti di tali Stati membri si scambiano informazioni ai fini dell'applicazione della presente direttiva.
5. Fatto salvo il paragrafo 1, gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione di disposizioni della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni devono essere effettive, dissuasive e proporzionate alla natura, alla gravità e alla durata della violazione commessa dall'impresa e al numero di lavoratori interessati.
6. In caso di violazioni relative al rifiuto delle piattaforme di lavoro digitali di conformarsi a una decisione giuridica che determina la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli Stati membri prevedono sanzioni, che possono includere sanzioni pecuniarie.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 25

Promozione della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri, fatta salva l'autonomia delle parti sociali e tenendo conto della diversità delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, comprese misure volte ad accertare la corretta situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali e ad agevolare l'esercizio dei loro diritti relativi alla gestione algoritmica di cui al capo III della presente direttiva.

Articolo 26

Non regresso e disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione già riconosciuto ai lavoratori delle piattaforme digitali negli Stati membri, anche in relazione alle procedure stabilite per la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nonché alle prerogative esistenti dei loro rappresentanti.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali, in linea con gli obiettivi della presente direttiva.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali da altri atti giuridici dell'Unione.

Articolo 27

Diffusione di informazioni

Gli Stati membri provvedono affinché le misure nazionali di recepimento della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore relative all'oggetto di cui all'articolo 1, comprese le informazioni sull'applicazione della presunzione legale, siano portate all'attenzione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e delle piattaforme di lavoro digitali, comprese le piccole e medie imprese, nonché del pubblico. Tali informazioni sono fornite in modo chiaro, completo e facilmente accessibile, anche alle persone con disabilità.

Articolo 28

Contratti collettivi e norme specifiche sul trattamento dei dati personali

Gli Stati membri possono stabilire, per legge o mediante contratti collettivi, norme più specifiche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali a norma degli articoli 9, 10 e 11, in conformità dell'articolo 26, paragrafo 1. Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori delle piattaforme digitali, stabiliscano disposizioni concernenti il lavoro mediante piattaforme digitali che differiscono da quelle di cui agli articoli 12 e 13 e, qualora affidino alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva a norma dell'articolo 29, paragrafo 4, da quelle di cui all'articolo 17.

Articolo 29

Recepimento e attuazione

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

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

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

Articolo 30

Riesame da parte della Commissione

Entro il ... [cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] la Commissione, previa consultazione degli Stati membri, delle parti sociali a livello di Unione e dei principali portatori di interessi e tenendo conto dell'impatto sulle microimprese e sulle piccole e medie imprese, riesamina l'attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, modifiche legislative. Nell'ambito di tale riesame la Commissione presta particolare attenzione all'impatto del ricorso a intermediari sull'attuazione generale della presente direttiva e all'efficacia della presunzione confutabile del rapporto di lavoro introdotta a norma dell'articolo 5.

Articolo 31

Entrata in vigore

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

Articolo 32

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a ..., il

Per il Parlamento europeo
Il presidente / La presidente

Per il Consiglio
Il presidente