

Materiali didattici su diritto del lavoro e digitalizzazione

a cura di

Andrea Allamprese e Madia D'Onghia



Giappichelli

Notizie sugli Autori

ANDREA ALLAMPRESE è professore associato di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

FRANCESCO DI NOIA è ricercatore a tempo determinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Foggia.

MADIA D'ONGHIA è professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Foggia.

STEFANO IACOBUCCI è assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Ferrara.

FEDERICO PASCUCCI è addetto all'Ufficio per il Processo presso la Sezione Lavoro del Tribunale di Spoleto.

VALENTINA PASQUARELLA è professoressa associata di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Foggia.

Abbreviazioni delle riviste

ADL	Argomenti di diritto del lavoro
BA	Bollettino Adapt
DDP comm	Digesto delle discipline privatistiche – Sezione commerciale
DLM	Diritti lavori mercati
DRI	Diritto delle relazioni industriali
DSL	Diritto della sicurezza sul lavoro
EGT	Enciclopedia giuridica Treccani
GComm	Giurisprudenza commerciale
ILO Working Paper	International Labor Organization Working Paper
Labor	Labor
LLI	Labour and Law Issues
LD	Lavoro e diritto
LDE	Lavoro diritti europa
LG	Il lavoro nella giurisprudenza
LPA	Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni
QRGL	Quaderno rivista giuridica del lavoro
RDSS	Rivista del diritto della sicurezza sociale
RGL	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
RIDL	Rivista italiana di diritto del lavoro
RIMP	Rivista degli infortuni e malattie professionali
RTDPC	Rivista trimestrale di diritto e procedura civile
VTDL	Variazioni su temi di diritto del lavoro
WP Adapt	Working paper Adapt
WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT	Working paper “M. D’Antona”

Presentazione

Il fenomeno globale della digitalizzazione e l'emergere di nuovi modelli economici, variamente definiti (*sharing economy*, *gig economy*, ecc.), stanno determinando importanti trasformazioni del lavoro e delle modalità concrete attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa, incidendo, in particolare, sui diritti e sulle libertà dei lavoratori.

Il lavoro tramite piattaforme fa fatica a essere ricondotto alle categorie giuridiche tradizionali, in quanto generalmente le infrastrutture digitali (le *digital labour platforms*) abilitano forme anomale di flessibilità e di decentramento produttivo arrivando a escludere la costituzione di rapporti di lavoro e a evitare ogni riferimento al concetto stesso di prestazione lavorativa. La tipicità della relazione di lavoro si perde e viene a essere pregiudicata la funzione del contratto di lavoro come istituzione di base; le norme a tutela della dignità, libertà e salute del lavoratore perdono il paradigma di riferimento cui collegarsi, mettendo in crisi anche il ruolo di rappresentanza del sindacato. Sfuma il concetto di luogo e tempo di lavoro; sempre più stretta diviene la relazione tra applicazione delle tecnologie digitali e rafforzamento della sorveglianza in azienda e dei controlli a distanza, così come si complica il trattamento dei dati personali dei lavoratori connesso all'utilizzo delle informazioni acquisite con il controllo tecnologico.

Muovendo dalla consapevolezza e complessità di tali questioni, questo volume intende presentarsi come un innovativo strumento didattico, mettendo a frutto l'esperienza che i due curatori hanno maturato insegnando non solo in corsi di laurea in giurisprudenza tradizionali, ma anche in corsi più innovativi, quale il corso di Studi di "Scienze Giuridiche della Sicurezza" presso l'Università di Foggia, con l'insegnamento di "Sicurezza e nuovi modelli organizzativi nei luoghi di lavoro" o in corsi non giuridici, quale la Laurea

Magistrale in “Ingegneria informatica”, presso l’Università di Modena e Reggio Emilia, con l’insegnamento di “Digitalizzazione e diritto del lavoro”.

Il volume non presenta la struttura del Manuale classico ma quella dei *Materiali didattici*, elaborati in modo sintetico e chiaro ma allo stesso tempo rigoroso, allo scopo di fornire, anche a chi si avvicina per la prima volta alla materia e non ha una preparazione strettamente giuridica, un quadro completo di tematiche complesse e in continua evoluzione, indicando anche essenziali riferimenti bibliografici per chi volesse maggiormente approfondire le singole tematiche. Si è anche deciso di utilizzare il doppio carattere (grande/piccolo) per tener conto delle diverse esigenze formative degli studenti.

L’approccio è allo stesso tempo descrittivo ma anche attento a fornire sempre una chiave di lettura critico-valutativa del diritto positivo, con una particolare attenzione agli orientamenti giurisprudenziali.

I singoli capitoli, preceduti da una ricognizione delle principali fonti legislative, ruotano attorno al nucleo tematico degli effetti delle nuove tecnologie e della digitalizzazione dell’economia sui principali istituti del diritto del lavoro, attraverso l’approfondimento delle questioni più rilevanti: dal lavoro tramite le piattaforme digitali al lavoro a distanza; dai controlli informatici alla tutela dei dati personali; dall’obbligo di riservatezza connesso al *whistleblowing* all’impatto dell’intelligenza artificiale; dalle tutele sociali del lavoratore digitale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, al *software* come opera intellettuale del lavoratore, sino al ruolo dell’autonomia collettiva.

Ci auguriamo di aver dato vita a un utile strumento didattico per gli studenti (e non solo), alla cui realizzazione hanno contribuito anche altri colleghi ed esperti che ringraziamo per aver partecipato con entusiasmo a questa prima edizione, di cui restiamo i principali responsabili.

Andrea Allamprese
Madia D’Onghia

Capitolo 1

Il lavoro tramite piattaforme digitali

di *Andrea Allamprese*

SOMMARIO: 1. Il lavoro tramite piattaforma alla ricerca di protezione sociale. – 2. Un tentativo di classificazione. – 3. Le iniziative dell'Ue sul lavoro tramite piattaforma digitale. – 4. La disciplina speciale per i ciclofattorini urbani autonomi. – 4.1. Gli obblighi di informazione in favore dei *riders* nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. – *Bibliografia essenziale.*

RIFERIMENTI NORMATIVI ESSENZIALI: reg. Ue n. 2019/1152 del 20 giugno 2019; reg. Ue n. 2019/1150, 20 giugno 2019; reg. Ue n. 2016/679, 27 aprile 2016; art. 4, l. 20 maggio 1970, n. 300; art. 1, lett. a) e c), l. 2 novembre 2019, n. 128; art. 2 e artt. 47-bis-47-octies, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; art. 1-bis, d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

1. Il lavoro tramite piattaforma alla ricerca di protezione sociale

Il lavoro fornito tramite piattaforma digitale, in cui il datore di lavoro/piattaforma ha il potere di chiamare il lavoratore in funzione delle proprie necessità, si fonda sull'acquisizione e sulla gestione di dati e di flussi di informazioni, i quali investono la stessa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro da parte del dipendente o del collaboratore.

Piattaforma di lavoro digitale

Questa realtà ha sollecitato l'intervento del nostro legislatore il quale con la l. n. 128/2019, ha introdotto una disciplina di tutela soltanto per i ciclofattorini urbani (*riders*) autonomi, o meglio gli addetti alle consegne di pasti a domicilio organizzate tramite piattaforme

anche digitali, e più di recente un’iniziativa legislativa dell’Ue.

Nella relazione triangolare piattaforma/cliente/lavoratore, la prima può rivelarsi un centro di imputazione di veri e propri contratti di lavoro tutte le volte in cui non si limita a generare il contatto tra cliente (*provider*) e lavoratore (*user*), ma offre sul mercato un servizio attraverso una propria autonoma organizzazione di mezzi e di persone.

*Aterritorialità
della
piattaforma*

Un primo punto ed una prima riflessione è quella relativa alla atterritorialità delle piattaforme digitali, che rappresentano un “non luogo” nel quale si transita senza mai fermarsi. E qui, per individuare quale legge va applicata con specifico riferimento al *crowdworking*, ove la prestazione di lavoro è resa interamente *online* (*infra* § 2), urge una regola di diritto internazionale privato del lavoro, che però al momento non esiste. Infatti tra gli obiettivi specifici dell’iniziativa dell’Ue vi è proprio quello di chiarire le regole applicabili a tutte le persone che lavorano tramite piattaforme che operano in un contesto transfrontaliero.

*Tutele
primarie e
scenario
europeo*

A questi lavoratori delle piattaforme, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, andrebbero attribuite anzitutto delle tutele primarie, ossia un equo compenso, salubrità del lavoro, divieti di discriminazione, libertà di coalizione. E qui rimane l’atteggiamento di chiusura dell’Ue (ribadito nella Direttiva n. 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati) nei confronti del lavoro autonomo genuino, che rifiuta a questa categoria di prestatori d’opera le protezioni essenziali non solo della Carta dei diritti fondamentali dell’Ue, ma anche del Pilastro europeo dei diritti sociali, e che ormai si mostra sempre più lontana dalle *best practises* nazionali, persino del nostro Paese con l’articolata trama normativa elaborata negli ultimi anni (a protezione universalistica) nel *food delivery* (*infra* § 4).

Con la proposta di Direttiva COM(2021) 762 del 9 dicembre 2021 s’intende introdurre una regolazione *ad*

hoc per il lavoro tramite piattaforme digitali svolto nell'Ue in funzione *antidumping* con particolare riferimento alle situazioni transfrontaliere. Infatti il lavoro in discorso deve meritare una considerazione specifica, perché specifico è il modo di lavorare, come già il legislatore francese ha riconosciuto nella c.d. *Loi Travail* del 2016 ispirandosi ad una logica di responsabilità sociale delle piattaforme, allorquando determinino le caratteristiche della prestazione del servizio fornito o del bene venduto, fissandone il prezzo.

La proposta di Direttiva in discorso ha fatto propria la necessità di stabilire una soglia minima, ma specifica, di diritti rispetto al *management* algoritmico per ogni operatore (anche autonomo), naturalmente all'esito di uno *screening* dei bisogni di protezione che le nuove forme di lavoro stanno manifestando. Sicuramente il legislatore nazionale, in sede di recepimento della Direttiva, non potrà ignorare questi bisogni di protezione. Ad esempio, la porosità del confine tra tempo di vita lavorativa e tempo di vita extra-lavorativa, generata dall'utilizzo delle tecnologie digitali, con implicazioni sulla sfera della salute e della riservatezza, esige un'apposita considerazione, ben oltre la tenue previsione in tema di diritto alla disconnessione prevista nella disciplina del lavoro agile (*infra* Cap. II, § 3.4).

2. Un tentativo di classificazione

Il fenomeno del lavoro tramite piattaforma digitale non è unitario da molti punti di vista. Dal punto di vista del servizio reso dalla piattaforma, dal punto di vista delle modalità di svolgimento delle attività e da quello della composizione della forza lavoro. Il lavoro digitale si presenta intrinsecamente instabile, discontinuo. Queste nuove relazioni lavorative richiedono delle appropriate tecniche di qualificazione giuridica e di regolamentazione.

*Non unitarietà
del lavoro
tramite
piattaforma*

Di fronte all'orizzonte complesso della rete è inevitabile tentare un'opera di riordino, applicando le categorie di cui dispone la materia del diritto del lavoro, ed introducendo una pertinente classificazione.

Esiste una distinzione universalmente accettata: quella tra *work on demand via app* e *crowdwork*.

Nel primo caso, la piattaforma favorisce l'esecuzione di una prestazione che si svolge fisicamente in qualche contesto territoriale (trasporto di persone o merci, come gli addetti alle consegne di pasti a domicilio o i tassisti di *Uber*; servizi di ristorazione; operazioni di trasloco; servizi di pulizie; piccole riparazioni a domicilio; *personal shopping*; giardinaggio o *baby sitting*).

Work on
demand
via app

Le tecnologie digitali consentono la disponibilità di prestazioni lavorative spesso tradizionali, che l'economia *on-demand* ha saputo ridurre in piccoli pezzettini (*gigs*), azzerando i costi di transazione implicati nel reperimento della forza lavoro. Il reperimento avviene tramite una piattaforma che azzeri i costi. Nella realtà quotidiana è emerso che la piattaforma spesso determina e impone le tariffe; monitora lo svolgimento delle prestazioni di lavoro da parte degli operatori, spesso assunti attraverso collaborazioni coordinate e continuative, esercitando un potere di comando attraverso l'indicazione del percorso da seguire e altre caratteristiche del servizio (come, ad esempio, il livello di pulizia e integrità dell'auto, la velocità di marcia); ed esercita un potere di controllo, che si affida non al datore di lavoro o al committente, ma a terzi, ossia alle recensioni degli utenti, che possono finanche giustificare l'interruzione del rapporto di lavoro sotto forma di disconnessione dell'account intestato all'operatore.

Uber
e le altre...

In Gran Bretagna, ad esempio, quelli che *Uber* definisce nella sua piattaforma termini di partenariato sono stati riqualificati e definiti come contratti di lavoro e i tassisti sono stati considerati dalla Corte Suprema del Regno Unito (decisione 19 febbraio 2021, causa *Uber c. Aslam*, UKSC 2019/0029) come *workers*; questi ultimi, nel sistema giuridico inglese, non sono dei lavora-

tori subordinati tradizionali (*employees*), ma neppure dei lavoratori autonomi (*self-employed*). Nel caso di *Uber* non vi è quasi nessuna reale possibilità per gli autisti di farsi sostituire dai colleghi, a causa di come è strutturato il contratto, della natura e del funzionamento del servizio.

Al contrario, nella causa *IWGB c. Deliveroo* (decisione 5 dicembre 2018, EWHC 3342), i *riders* sono stati qualificati come lavoratori autonomi, perché la Corte britannica ha ritenuto che vi fosse un diritto contrattuale alla sostituzione in favore dei lavoratori (un diritto vero e sostanzialmente privo di restrizioni). In poche parole, la Corte ha ritenuto che un *rider* poteva chiedere a (praticamente) chiunque di sostituirlo.

Nel caso *Pimlico Plumbers Ltd c. Smith* (decisione 13 luglio 2018, UKSC 29), la Corte ha concluso che la caratteristica dominante del contratto di lavoro rimane la prestazione personale e il Sign. Smith (un idraulico) è stato considerato *worker*. È importante però considerare che il Sign. Smith poteva essere sostituito solo da personale legato all'azienda per mezzo di un contratto simile (a differenza di quanto accade nel caso *Deliveroo*, dove la clausola che dà diritto alla sostituzione è molto ampia).

Tornando alla distinzione di cui sopra, la seconda area è quella del *crowdwork*, che si articola in due diversi fenomeni: da un lato, si ha un'esternalizzazione di compiti da parte di un committente (*crowdsourcer*) ad una folla indeterminata di lavoratori (*crowdworkers*), contattata attraverso una piattaforma digitale mediante l'indizione di una gara (una *call*) rivolta al più abile o al più veloce. La piattaforma di *Amazon Mechanical Turk* (d'ora in poi, AMT) nasce proprio così; la multinazionale si rende conto che una serie di compiti può essere esternalizzata ad una folla indeterminata di lavoratori e quindi crea la sua piattaforma e fa *crowdsourcing*.

Crowdwork

Il secondo fenomeno nell'ambito dell'area del *crowdwork* è quello dei lavoratori (*crowdworkers*) che espletano le loro mansioni interamente attraverso le piattaforme online. Oltre al caso della piattaforma AMT, si possono considerare piattaforme come *CrowdFlower*, *ClickWorker*, *Upwork*. Questi lavoratori svolgono mansioni attraverso la piattaforma, che connette i clienti con i lavoratori stessi provenienti da ogni parte del mondo attraverso

la rete. Per riprendere l'esempio di cui sopra, AMT si rende conto che la piattaforma di *crowdsourcing* funziona bene e quindi la mette a disposizione dei *crowdworkers*, che non sono solo quelli che rispondono alla *call* di *Amazon*, ma anche coloro che offrono la loro prestazione a una folla indeterminata di clienti. L'esempio più diffuso è quello del traduttore che offre il suo servizio di traduzione non solo rispondendo all'offerta di *Amazon* (che come *crowdsourcer* esternalizza questo compito), ma anche proponendo il suo *crowdwork* a una platea indeterminata di soggetti; chi ha bisogno del lavoro di traduzione contatta il *crowdworker*.

3. Le iniziative dell'Ue sul lavoro tramite piattaforma digitale

Comunicazione
Commissione
sulla sharing
economy

Sin dalla Comunicazione del giugno 2016 sulla *sharing economy*¹, la Commissione europea – seguita poi dal Parlamento europeo – ha prestato grande attenzione alle inedite modalità di lavoro svolto attraverso l'intermediazione di piattaforme informatiche.

Nel documento del 2016 si evidenziava l'applicabilità del capitolo sociale dell'Ue anche ai lavoratori di questo settore in una fase di espansione, sulla base della nozione di “lavoratore” recepita dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue secondo criteri che, pur non rinnegando il tradizionale approccio classificatorio, è sembrato alla prevalente dottrina essere più elastici e inclusivi di quelli offerti dai giudici nazionali². Da quel documento certamente

¹ Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Cese e al Comitato delle Regioni, *Una Agenda europea per l'economia collaborativa*, Bruxelles, 2 giugno 2016, COM(2016)356 def.

² Secondo i giudici europei: «La caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione»: vd., fra le altre, Corte giust., 20 novembre 2018, C-147/17, *Sindicatul Familia*

già emergono problemi applicativi connessi alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e all'assenza di obbligatorietà di questa, nonché per la mancanza in genere di accordi sulla durata del rapporto di lavoro o per la vicinanza del settore a quello disciplinato da altri atti normativi eurounitari, come in seguito il reg. Ue n. 2019/1150 («che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online») o le Direttive n. 2019/770 e n. 2019/771 volte ad unificare la disciplina della vendita di beni e della fornitura di contenuto digitale e servizi digitali.

La Comunicazione sulla *sharing economy* è stata però importante, così come le Risoluzioni del Parlamento europeo sul tema, aprendo un vivace dibattito sul ruolo e sul futuro delle piattaforme di lavoro digitali, pur non offrendo soluzioni concrete per arginare abusi, forme di sfruttamento, discriminazioni, declino del potere sindacale, che si dipanano attraverso le incertezze classificatorie e le operazioni indotte dall'innovazione tecnologica.

La scelta dell'Ue – per lungo tempo – è stata per l'astensione regolativa nella speranza che i nuovi fenomeni trovassero una ragionevole composizione nelle decisioni, auspicabilmente convergenti, della Corte di Giustizia dell'Ue o dei giudici nazionali, il che però non si è realizzato.

*Self-restraint
dell'Ue*

Le varie opzioni nazionali, non solo giurisprudenziali ma anche legislative, sono state tra loro estremamente divergenti ed hanno più che altro riguardato il segmento degli operatori tramite piattaforma più facilmente regolabile secondo schemi e approcci tradizionali, cioè gli autisti di *Uber* e i ciclofattorini urbani.

*Frammentarietà scenari
nazionali*

In alcuni Stati dell'Ue, i lavoratori delle piattaforme hanno guadagnato lo status di subordinati, in altri sono rimasti collaboratori autonomi senza diritti, in altri anco-

Constanța et a., punto 41; Corte giust., 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, punto 34; Corte giust., 10 settembre 2014, C-270/13, *Haralambidis*, punto 28.

ra si è fatta strada l'idea di un "terzo genere" o di un regime *ad hoc*. Sono rimasti sotto traccia il tema del lavoro tramite piattaforma in generale, soprattutto di quello che non esce dall'ambiente di Internet, e il tema del controllo delle operazioni di "gestione algoritmica", che solo in via eccezionale è entrato in qualche contenzioso nazionale.

*Proposta
Direttiva del 9
dicembre 2021*

Con la proposta di Direttiva COM(2021) 762 del 9 dicembre 2021 si è aperta una nuova fase ri-regolativa di respiro europeo, che parte dall'insufficienza degli strumenti esistenti, con l'obiettivo di «migliorare le condizioni di lavoro di coloro che lavorano attraverso l'intermediazione di piattaforme», assicurando la corretta qualificazione del loro rapporto di lavoro, «promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza nel lavoro su piattaforma, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione» (art. 1, par. 1, della Direttiva).

*Contenuti
principali
della proposta*

Per quanto riguarda il profilo propriamente lavoristico, sono due gli aspetti che destano attenzione: l'ambito di applicazione esteso a tutte le piattaforme (non solo quelle le cui attività intermedie si svolgono fisicamente in qualche contesto territoriale: le abbiamo chiamate *work on demand via app*) e la scelta di privilegiare strategicamente una corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro attraverso un sistema di presunzioni semplici.

*Ambito
applicativo*

Quanto al primo aspetto, l'ambito applicativo è esteso «alle piattaforme di lavoro digitali», tali essendo «qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che [...] comporta, come componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto *online* o in un determinato luogo» (art. 1, par. 3).

Quanto al secondo aspetto, la Direttiva comprende una presunzione di subordinazione quando si sia in presenza di un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che «controlla [...] l'esecuzione del lavoro» e una persona che esegue la propria prestazione mediante tale piattaforma (art. 4, par. 1). Si intende per controllo – ai sensi dell'art. 4, par. 2 – quello che comporti la presenza di almeno due dei seguenti cinque indici:

*Meccanismo
delle
presunzioni*

a) la piattaforma determina effettivamente e fissa limiti massimi per il livello di retribuzione;

b) chi opera con la piattaforma deve rispettare specifiche norme vincolanti per quanto riguarda l'aspetto (si pensi alle disposizioni di *Uber* ai suoi tassisti), il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;

c) la piattaforma controlla l'esecuzione del lavoro o verifica la qualità dei risultati del lavoro anche con mezzi elettronici;

d) essa limita di fatto, anche mediante sanzioni, la libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare la discrezionalità di scegliere il proprio orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare compiti o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

e) la piattaforma limita effettivamente la possibilità di crearsi una clientela o di eseguire lavori per terzi.

Le presunzioni operano solo nel senso di escludere la necessità della prova diretta di un determinato elemento della fattispecie sostanziale. Nella specie occorre perciò fornire una prova indiziaria sul controllo nell'esecuzione del lavoro, allegare un elemento di fatto. Ad esempio, il *rider* porta degli elementi di fatto relativi alla circostanza che il suo livello di retribuzione è fissato dalla piattaforma (art. 4, par. 2, lett *a*, della Direttiva); e poi deve portare come allegazione che, lavorando per la piattaforma in modo continuativo e quasi esclusivo, non può svolgere un'attività di tipo imprenditoriale, non può avere più

committenti e quindi svolge un'attività in regime di monocommittenza (art. 4, par. 2, lett e).

La presunzione è poi confutabile. E quindi, se il presunto datore di lavoro/piattaforma digitale sostiene che il rapporto contrattuale con il lavoratore non è un rapporto di lavoro alla luce delle definizioni nazionali sancite «dalla legislazione, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia», sarà il datore di lavoro stesso a dover provare l'autonomia del lavoro prestato a suo vantaggio (art. 5, par. 2, della Direttiva). Tuttavia l'onere della prova addossato alla piattaforma non pare così gravoso, giacché il datore di lavoro non deve necessariamente dare la controprova degli indici indicati nell'art. 4 della Direttiva.

*Diritti digitali
del lavoratore*

Per definizione, il lavoro tramite piattaforma è determinato da algoritmi. La trasformazione digitale ha consentito progressi tecnologici, come sistemi automatizzati più potenti, il cui uso è al cuore dell'economia delle piattaforme. La portata di questo monitoraggio potrebbe superare ciò che è possibile con la sorveglianza umana, aprendo la strada al monitoraggio globale della produttività e persino del comportamento privato (quest'ultimo è particolarmente esposto quando, ad esempio, le piattaforme digitali richiedono ai loro utenti di installare applicazioni sui loro telefoni privati).

Le sfide legate all'uso degli algoritmi hanno ricevuto solo risposte molto limitate a livello nazionale. Fanno eccezione la Spagna, con la sua legge sulla tutela dei diritti delle persone impegnate in attività di consegna tramite piattaforme digitali (Real Decreto-ley n. 9/2021, 11 maggio 2021, che modifica il testo consolidato dello Statuto dei lavoratori); e l'Italia, con la recente legislazione sugli obblighi informativi in capo al datore di lavoro o al committente nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (sulle novità introdotte dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, si rinvia *infra* § 4.1).

Perciò la seconda parte della proposta di Direttiva introduce un innovativo insieme di diritti – in favore di ogni persona che «esegue il lavoro su piattaforma», dunque anche dei lavoratori autonomi – alla trasparenza delle operazioni di controllo ed etichettatura condotte dagli algoritmi ed alla trasparenza e certezza dei rapporti di lavoro in corso anche rispetto alle autorità amministrative ed agli altri soggetti coinvolti; su questo piano sono coinvolte le organizzazioni sindacali.

Secondo la nuova Direttiva, purché la sorveglianza e le decisioni tramite algoritmi avvengano in maniera non abusiva – quindi non siano basate, ad esempio, sulla sorveglianza degli stati mentali e sulle emozioni delle persone o su altri dati sensibili (art. 6, par. 5) –, il monitoraggio tramite algoritmi e le decisioni automatizzate sono consentiti.

Ma l'Intelligenza Artificiale (d'ora in poi, IA) deve dichiarare al lavoratore come sta funzionando, il suo percorso logico, perché essa incide, non solo sul momento dell'assunzione, ma sull'intera gestione del rapporto di lavoro. Quindi il lavoratore ha il diritto:

- 1) ad essere informato dell'esistenza di una procedura algoritmica che conformerà interamente il suo rapporto di lavoro (art. 6);
- 2) a conoscere la motivazione scritta delle decisioni algoritmiche riguardanti il rapporto di lavoro (art. 8);
- 3) a contestare la decisione algoritmica davanti a una persona fisica qualificata designata dalla piattaforma (art. 8).

Una delle previsioni del Capitolo III della proposta di Direttiva, l'art. 7, parla di monitoraggio umano dei sistemi automatici e ci dice che chi usa questi algoritmi deve continuare a monitorare e valutare regolarmente l'impatto delle procedure automatizzate sulle condizioni di lavoro e in particolar modo sulla «salute e sicurezza del lavoro per quanto riguarda i rischi di incedenti sul lavoro, i rischi psicosociali ed ergonomici».

Informazione e consultazione lavoratori e rappresentanti sindacali

Importante è inoltre richiamare l'art. 9, laddove pone in capo alla piattaforma obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti (che possono farsi assistere anche da esperti) sulle procedure di monitoraggio e controllo algoritmico.

Compiti Autorità garanti

Per l'applicazione degli artt. 6, 7, 8 e 10 della Direttiva, l'autorità competente ad effettuare i controlli e ad irrogare le eventuali sanzioni viene individuata nell'Autorità garante per la protezione dei dati personali a livello nazionale, che adotterà le misure e le sanzioni previste nel reg. Ue n. 2016/679. Il Garante e le autorità nazionali in materia di lavoro e protezione sociale devono collaborare tra loro, anche scambiandosi informazioni su richiesta o di propria iniziativa (cfr. art. 19 della proposta di Direttiva).

Infine l'art. 11 prevede l'obbligo in capo alle piattaforme di dichiarare il lavoro svolto tramite le stesse alle autorità statali competenti e di condividere i dati loro riguardanti, anche se la norma riguarda solo le piattaforme che sono datori di lavoro; sono dunque escluse le piattaforme che operano con lavoratori autonomi, le quali invece dovrebbero essere quelle più soggette al controllo delle autorità, anche al fine della corretta applicazione della presunzione legale di subordinazione di cui sopra.

Proposta Direttiva: punti di forza...

Come detto, la Direttiva ha il pregio di superare la dicotomia lavoratore autonomo/lavoratore subordinato, anche se limitatamente alla disciplina dell'IA. La Commissione europea, infatti, pone i lavoratori sullo stesso piano nelle loro rivendicazioni verso l'IA. Ciò significa che anche i lavoratori autonomi con piattaforma potranno chiedere l'informativa su come funzionano le procedure automatizzate, usufruire di contatti con il personale preposto al controllo di dette procedure e, in caso di modifica consistente del loro rapporto con la piattaforma, chiedere la riforma o il risarcimento del danno.

... e criticità

Vanno però segnalati anche i limiti del provvedimento dell'Ue. Ove la nuova Direttiva sarà adottata, avremo il paradosso che l'installazione di una telecamera nei

luoghi di lavoro sarà soggetta a regole (quelle dell'art. 4 St. lav.: *infra* Cap. III, § 1 e ss.) molto più restrittive di quelle che riguarderanno la sorveglianza tramite algoritmi. Infatti, nella proposta di Direttiva non si dice che non si può sorvegliare la prestazione di lavoro o che, se installi uno strumento da cui può derivare una sorveglianza, devi coinvolgere il sindacato o le autorità ispettive. Quindi siamo al ribasso rispetto all'art. 4 St. lav. La protezione, a livello dell'Ue, consiste soltanto nell'informazione al lavoratore e al suo rappresentante sindacale.

4. La disciplina speciale per i ciclofattorini urbani autonomi

In Italia l'attenzione è stata rivolta ai ciclofattorini *riders*, che consegnano pasti a domicilio con la propria bicicletta o ciclomotore, da parte sia del legislatore che della giurisprudenza, e anche della prassi amministrativa (Ministero del lavoro). Secondo la Procura della Repubblica di Milano, nel comunicato stampa del 24 febbraio 2021, emanato dopo indagini che hanno esaminato le posizioni di oltre 60.000 *riders*, questi lavoratori sono continuamente a rischio della propria sicurezza e anche a rischio di estromissione, quindi sottoposti ad una enorme pressione (*infra* Cap. VI, § 4).

*Disciplina dei
riders in Italia*

Di fronte alla realtà di sottoprotezione di questa categoria di lavoratori, il legislatore è intervenuto con una disciplina di tutela specifica per i prestatori autonomi «che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (...) attraverso piattaforme anche digitali». In ragione di esigenze di protezione di un segmento della forza lavoro particolarmente vulnerabile, il nuovo Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 (come introdotto dall'art. 1, lett. c), l. n. 128/2019) disegna un meccanismo di gestione dei rapporti di lavoro autonomo ricondotto – almeno in riferimento a elementi cruciali quali la determinazione

L. n. 128/2019

del compenso e le tutele in materia di salute e sicurezza – ai ccnl «stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» (vd. in particolare, rispettivamente, artt. 47-*quater* e 47-*septies*).

La normativa in questione, pur proponendo esplicitamente una qualificazione dei ciclofattorini urbani come lavoratori autonomi, prevede la forma scritta del contratto individuale di lavoro, il diritto – in mancanza di contratti collettivi *ad hoc* – ad un giusto compenso parametrato ai minimi tabellari di settori affini, le indennità per il lavoro svolto in condizioni disagiate (non inferiori al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli), la tutela della riservatezza e il divieto di discriminazione, e infine la tutela assicurativa Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Diritti di informazione

Nel dettaglio, ai sensi del primo comma dell'art. 47-*ter*, d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere, entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro, le informazioni di cui agli artt. 1 e 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997 (obblighi di informazione sul rapporto di lavoro nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati), in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza. Il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di informazione va denunciato all'INL e comporta l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie (art. 19, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 5, d.lgs. n. 104/2022), e il lavoratore ha diritto ad una indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

Equo compenso

Secondo l'art. 47-*quater*, i contratti collettivi firmati dai sindacati dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi a livello nazionale potevano,

entro il 2 novembre 2020, definire «criteri di determinazione del compenso complessivo, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente» (co. 1). In mancanza di stipulazione entro quella data dei contratti collettivi, i lavoratori non avrebbero potuto essere retribuiti a cottimo (cioè in base alle consegne effettuate) ed ai medesimi *riders* avrebbe dovuto essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai ccnl di settori affini (co. 2), in specie dal contratto collettivo del settore logistica e trasporto merci³. La vicenda che ne è seguita ha portato alla stipula di due contratti collettivi nazionali, entrambi applicabili ai ciclofattorini urbani autonomi: uno stipulato tra l'associazione delle piattaforme *Assodelivery* e un solo sindacato, l'Ugl *Rider*⁴; l'altro stipulato tra le principali organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore della logistica⁵. Ne è scaturito un contenzioso volto a far dichiarare l'antisindacalità del comportamento delle piattaforme aderenti all'associazione *Assodelivery* consistente nell'imporre a tutti i *riders* loro collaboratori il con-

³ Nel luglio 2018, le federazioni dei trasporti di Cgil, Cisl, Uil e 22 organizzazioni imprenditoriali del settore della logistica hanno concluso un accordo integrativo del ccnl logistica, trasporto merci. L'accordo disciplina per la prima volta la figura del *rider*, lo qualifica lavoratore subordinato e gli estende le protezioni degli altri lavoratori della categoria.

⁴ Il contratto collettivo del 15 settembre 2020: a) qualifica i *riders* come lavoratori autonomi; b) li retribuisce sulla base di un sistema di cottimo puro; c) esclude l'applicazione della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, richiamando a tal fine la deroga consentita dall'art. 2, co. 2, lett. c) del d.lgs. L'accordo *Assodelivery*-Ugl si applica soltanto ai *riders* lavoratori autonomi, ma fin da subito si sono posti dubbi sul fatto che presentasse le caratteristiche di maggiore rappresentatività imposte dalla legge.

⁵ Il Protocollo addizionale del 2 novembre 2020 – riguardante specificamente il settore della consegna di cibo a domicilio – è volto a trasporre l'art. 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015. Tale Protocollo estende ai *riders* assunti con contratti di lavoro autonomo la disciplina sui compensi stabilita per i lavoratori subordinati.

tratto collettivo stipulato con Ugl *Rider* quale condizione per la prosecuzione del rapporto di lavoro⁶.

L'apparato protettivo dei ciclofattorini urbani autonomi è completato (salvo l'intervento futuro della contrattazione collettiva) con tutele imperative minime assai rilevanti. Intanto ai *riders* si applicano per intero la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità previste per i lavoratori subordinati. D'altra parte, i dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali devono essere trattati in conformità alle disposizioni dettate dal regolamento generale sulla protezione dei dati del 27 aprile 2016, n. 679 e dal d.lgs. del 30 giugno 2003, n. 196 (e successive modificazioni), meglio noto come Codice della *privacy* (*infra* Cap. III, § 2).

*Infortuni sul
lavoro, salute
e sicurezza*

Ma ancor più significativa è la norma (art. 47-*septies*) che estende a tali lavoratori la copertura dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal t.u. di cui al d.p.r. n. 1124/1965 ed impone al committente che utilizza la piattaforma anche digitale di rispettare «a sua cura ed a sue spese» il t.u. sulla salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008. Entrambe le discipline di tutela saranno trattate più avanti (*infra* Cap. VI, § 4).

*Divieto di
esclusione
dalla
piattaforma*

Un accenno merita infine la tutela (che può essere risarcitoria, ma, se del caso, anche ripristinatoria) contro l'esclusione del prestatore dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro «ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione». L'una e l'altra sono vietate dal co. 2 dell'art. 47-*quinquies*.

⁶Vd. Trib. Firenze 24 novembre 2021, che ha dichiarato l'illegittimità della condotta tenuta dalla committente *Deliveroo Italia*, tradottasi nell'omissione degli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento collettivo, dovendosi assimilare a tale nozione la modifica unilaterale di alcuni elementi sostanziali del contratto a svantaggio del *rider*, derivante dall'applicazione del contratto collettivo *Assodelivery-Ugl Rider*, strumentale alla cessazione del rapporto di lavoro in caso di mancata accettazione delle nuove condizioni contrattuali.