



La Commissione davanti alle sfide dell'era digitale: un pacchetto di strumenti per sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro
Marina Pianoforte

Il 9 dicembre 2021 la Commissione europea, secondo quanto previsto nel proprio [programma di lavoro per il 2021](#), ha presentato un [pacchetto](#) di misure intese a disciplinare le condizioni di coloro che esercitano la propria attività lavorativa mediante le piattaforme digitali, i c.d. "lavoratori digitali".

L'obiettivo di tale pacchetto è, in sintesi, quello di migliorare le condizioni di occupazione dell'[era digitale](#), nonché favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro *online* nell'UE.

In particolare, il pacchetto di misure persegue un triplice ordine di finalità: in primo luogo, si prefigge di garantire ai lavoratori digitali il corretto *status* occupazionale, alla luce del loro effettivo rapporto con la piattaforma di lavoro digitale, nonché di proteggere i diritti e le prestazioni sociali; in secondo luogo, si pone l'obiettivo di fornire una garanzia rispetto all'uso, nel corso della gestione del rapporto di lavoro, di sistemi algoritmici - dunque automatizzati - che affiancano o addirittura sostituiscono le tipiche funzioni dirigenziali; infine, in una prospettiva concorrenziale, mediante la previsione di un insieme comune di norme dell'UE, mira ad assicurare una maggiore certezza del diritto - fondamentale per trarre pieno vantaggio dal potenziale economico del mercato unico - e a garantire condizioni di parità anche per tutti coloro che operano a livello transfrontaliero.

La Commissione ha dunque predisposto un vero e proprio piano di strumenti atti a garantire che le condizioni di lavoro, sia per i lavoratori autonomi che per quelli erroneamente classificati come tali, (poiché, nel concreto, soggetti a subordinazione e a vari gradi di controllo da parte delle piattaforme tramite cui operano), siano dignitose e protette dalle insidie della gestione algoritmica, con il fine ultimo di compiere nuovi decisivi progressi verso un'economia digitale più sociale.

È la Commissione stessa a ritenere l'intero pacchetto un elemento essenziale del [piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali](#) al pari di altre due recenti e significative iniziative: la [proposta](#) di regolamento che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale del 21 aprile 2021, meglio conosciuta come legge sull'intelligenza artificiale, e la «[European Skills Agenda](#)», presentata a luglio 2020 e diretta ad investire sulle competenze



La Commissione davanti alle sfide dell'era digitale: un pacchetto di strumenti per sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro
Marina Pianoforte

(anche digitali) delle persone. Elemento comune è infatti la volontà di rafforzare le politiche sociali europee tenendo conto delle attuali esigenze dell'era digitale.

Esaminando, nello specifico, gli strumenti pioneristici (per citare un'espressione della stessa Commissione) contenuti nel menzionato pacchetto di misure per la disciplina del rapporto di lavoro mediante piattaforme digitali - tra i quali figurano sia misure vincolanti che non vincolanti per gli Stati membri - gli interventi predisposti possono essere classificati come segue: (i) una comunicazione dal titolo "Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro", che definisce l'approccio e le misure dell'UE sul lavoro mediante piattaforme digitali; (ii) una proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori digitali; (iii) un progetto di orientamenti sull'applicazione del diritto dell'UE in materia di concorrenza ai contratti collettivi dei lavoratori autonomi individuali.

La Commissione all'interno della [comunicazione](#) (punti 1, 5, 8) non manca di sottolineare come le piattaforme di lavoro digitali giochino un ruolo fondamentale nel futuro economico dell'Europa, per esempio nell'ottica della transizione verde. Tuttavia, per essere sostenibile, il progresso tecnologico, oltre a dover tenere in considerazione la disomogeneità delle tipologie di impiego esistenti, tutte parimenti meritevoli di tutela (a titolo esemplificativo il lavoro domestico, il lavoro di codificazione di dati informatici, i lavori altamente creativi o specializzati come la progettazione architettonica), deve andare di pari passo con il rispetto e la protezione dei principi sociali esistenti, evitando che le nuove forme di organizzazione del lavoro si traducano in posti di lavoro precari, in cui i lavoratori siano ingiustamente privati dall'accesso ai diritti e alle loro tutele.

In quest'ottica, è fatto proprio l'auspicio che la proposta di direttiva e il progetto di orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'UE siano in futuro integrati da azioni delle autorità nazionali, delle parti sociali e di tutti gli altri soggetti interessati, a seconda del livello territoriale di riferimento. La *ratio* sottesa alla comunicazione, ed esposta ai punti 2 e 3, è dunque definire l'approccio da adottare gettando così le basi per lavorare a future norme globali, che siano volte alla realizzazione di posti di lavoro digitali ad alta



La Commissione davanti alle sfide dell'era digitale: un pacchetto di strumenti per sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro
Marina Pianoforte

qualità.

Quanto specificamente all'iniziativa legislativa della Commissione relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali, essa si prefigge di promuovere i diritti contenuti nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE - basti pensare all'articolo 27 sul diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa, o altresì all'articolo 31 sul diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque - nel contesto del lavoro su piattaforma.

La [proposta di direttiva](#), in particolare, predispone misure volte a determinare correttamente la situazione occupazionale delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali e riconosce, per quanto riguarda la gestione algoritmica del rapporto di lavoro, nuovi diritti sia per i lavoratori subordinati che per quelli autonomi.

Tra le varie previsioni della proposta in esame è opportuno segnalare alcuni aspetti particolarmente significativi.

In primo luogo, si propone di superare gli ostacoli pratici alla corretta classificazione dello *status* occupazionale di ciascun lavoratore prevedendo all'articolo 4 un elenco di criteri di controllo volti a determinare se la piattaforma è un "datore di lavoro" e collegandovi la presunzione, seppur relativa, di sussistenza di un rapporto di subordinazione per le attività lavorative esercitate mediante piattaforme digitali, con tutte le conseguenze che ne derivano in termini di tutele e garanzie per il dipendente (per esempio il diritto a un salario minimo, a un orario di lavoro, alle prestazioni di disoccupazione e di malattia, e molti altri). Un'ulteriore novità è rappresentata dalla previsione di specifiche disposizioni riguardanti l'uso di sistemi automatizzati di direttiva monitoraggio, nonché del correlato conferimento ai lavoratori digitali e ai loro rappresentanti di specifici diritti di informazione e consultazione su tutte le decisioni che possono portare all'introduzione o alla modifica sostanziale di tali sistemi automatizzati. Merita altresì menzione la previsione di un intero capitolo della proposta di direttiva - il quarto - dedicato alla trasparenza e all'accesso alle informazioni, che devono essere garantiti alle autorità competenti per vigilare sul corretto rispetto degli obblighi a tutela dei lavoratori.



La Commissione davanti alle sfide dell'era digitale: un pacchetto di strumenti per sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro
Marina Pianoforte

Da ultimo, per quel che concerne il progetto di orientamenti, la Commissione, proprio in concomitanza con la pubblicazione del pacchetto di proposte, ha dato avvio ad una [consultazione pubblica](#) sul progetto di orientamenti relativo all'applicazione del diritto dell'UE in materia di concorrenza ai contratti collettivi dei lavoratori autonomi individuali, vale a dire coloro che lavorano in totale autonomia senza dipendenti.

Sul punto ricordiamo che la Corte di giustizia ha più volte precisato (cfr. le sentenze [Albany](#) e in particolare [FNV Kunsten](#)) che gli accordi collettivi stipulati tra organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori subordinati non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE relativo agli accordi (vietati o consentiti) tra imprese.

Tenendo conto della *ratio* di tale giurisprudenza, il progetto di orientamenti nella sezione III descrive i casi in cui i lavoratori autonomi individuali sono comparabili agli altri lavoratori e quindi non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. Tra questi il progetto ricomprende i lavoratori economicamente dipendenti, quelli che lavorano fianco a fianco con altri lavoratori nel mondo *online* e *offline* e coloro che lavorano mediante piattaforme digitali.

Nella sezione IV, invece, il progetto di linee guida illustra le categorie di contratti collettivi rispetto alle quali la Commissione non interverrà ai sensi dell'articolo 101 TFUE. Si tratta dei casi in cui i lavoratori autonomi individuali negoziano le proprie condizioni di lavoro con controparti di un certo peso economico o partecipano ad accordi di contrattazione collettiva conformemente alla direttiva sul diritto d'autore e alle disposizioni nazionali in materia di diritto del lavoro.

Infine, il progetto di orientamenti ricorda che i contratti collettivi conclusi da lavoratori autonomi che non sono coperti dalle linee guida non violano automaticamente l'articolo 101 TFUE ma richiedono una valutazione individuale.

Lo scopo di tale progetto di orientamenti è dunque ancora una volta quello di garantire la certezza del diritto e tutelare le condizioni di lavoro collettive dei lavoratori autonomi individuali che si trovano in una posizione negoziale debole, in certi casi assimilabile a



La Commissione davanti alle sfide dell'era digitale: un pacchetto di strumenti per sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro
Marina Pianoforte

quella dei lavoratori subordinati.

In conclusione, non resta che attendere i prossimi sviluppi circa il pacchetto di proposte analizzato: da un lato, la discussione della proposta di direttiva da parte del Parlamento europeo e del Consiglio, la cui eventuale adozione, determinerà il decorrere del termine di due anni per il recepimento delle disposizioni in essa contenute da parte degli Stati membri; dall'altro lato, lo scadere del periodo di otto settimane assegnato per la consultazione pubblica sul progetto di orientamenti.

Nel frattempo, si prende atto di un'impennata dell'utilizzo delle piattaforme quale modalità di lavoro durante la pandemia Covid-19 che non arresterà il suo rapido progresso in attesa dell'attuazione di questo piano di riforma: la stessa Commissione all'interno della comunicazione prevede ai punti 2 e 3 un aumento di lavoratori digitali, ad oggi circa 28 milioni, di quasi 15 milioni entro il 2025.

In definitiva, il progetto della Commissione rappresenta una risposta alla volontà, manifestata a più riprese anche dalle altre istituzioni europee, di «[Costruire un'Unione europea più equa e inclusiva](#)»: si tratta di un (ulteriore) strumento ideato per cercare di sfruttare appieno i vantaggi del mercato del lavoro digitale ponendo l'uomo al centro della tecnologia.