III

(Atti preparatori)

COMITATO DELLE REGIONI

150ª SESSIONE PLENARIA DEL CDR, 29.6.2022 - 30.6.2022

Parere del Comitato europeo delle regioni — Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

(2022/C 375/08)

Relatore:	Yonnec POLET (BE/PSE) 1° vicesindaco di Berchem-Sainte-Agathe
Testi di riferimento:	Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni — Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro COM(2021) 761 final Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali COM(2021) 762 final

I. PROPOSTE DI EMENDAMENTO

COM(2021) 762 final

Emendamento 1

Considerando 9

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
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. 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, anche per quanto concerne il diritto del lavoro e la protezione sociale.	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. Le autorità competenti negli Stati membri 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, anche per quanto concerne il diritto del lavoro e la protezione sociale.

Motivazione

In molti Stati membri gli enti regionali dispongono di competenze in materia di determinazione della situazione dei lavoratori.

Emendamento 2

Considerando 16

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>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 negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Dovrebbero essere compresi i casi in cui la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non è chiara, in modo da consentire la corretta determinazione di tale situazione. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche ai veri lavoratori autonomi e alle altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un rapporto di lavoro.</p>	<p>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 negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Dovrebbero essere compresi i casi in cui la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non è chiara oppure è determinata in maniera erronea o fraudolenta, in modo da consentire la corretta determinazione di tale situazione. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche ai veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione.</p>

Motivazione

Uno degli obiettivi della direttiva è quello di consentire una corretta determinazione della situazione dei lavoratori in quanto lavoratori autonomi o subordinati.

Emendamento 3

Considerando 18

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale. 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 con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e 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, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, 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 lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine. <i>Dovrebbe essere limitata</i> 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 <i>e non solo un elemento secondario e puramente accessorio.</i></p>	<p>Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale. 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 con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e 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, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, 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 lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine. <i>Essa si applica</i> 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. <i>I servizi accessori forniti nel contesto della prestazione di un servizio il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni, e che richiedono l'organizzazione di un lavoro svolto da persone fisiche dovrebbero essere inclusi in questa definizione qualora siano necessari, essenziali e ordinati mediante la piattaforma.</i></p>

Motivazione

L'obiettivo dell'emendamento è assicurare che i servizi accessori necessari ed essenziali che comprendono un elemento di lavoro svolto da persone fisiche possano rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva se sono ordinati mediante una piattaforma.

Emendamento 4

Considerando 23

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non dovrebbero essere considerate elementi determinanti indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro.</p>	<p>Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non dovrebbero automaticamente essere considerate elementi determinanti indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro, fatti salvi i motivi elencati all'articolo 4 sulla presunzione legale.</p>

Motivazione

Sebbene si accolga con favore il miglioramento volontario delle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi da parte delle piattaforme, esso non dovrebbe essere utilizzato per aggirare la presunzione legale o per reintrodurre una nozione di subordinazione. Se i miglioramenti introdotti su base volontaria sono inclusi nell'elenco degli atti di cui all'articolo 4 relativo alla presunzione legale, essi devono poter essere utilizzati per caratterizzare l'esistenza di un rapporto di lavoro.

Emendamento 5

Considerando 25

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>La direttiva dovrebbe includere i criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro, al fine di rendere operativa la presunzione legale e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali criteri dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro. I criteri dovrebbero includere elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica, non limitandosi a raccomandarle, le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti. Ai fini della sua efficacia pratica, per l'applicazione della presunzione dovrebbero sempre essere soddisfatti due criteri. Allo stesso tempo i criteri non dovrebbero contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Anche la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica scrupolosa della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire una buona esperienza dei consumatori. Le misure o le regole imposte dalla legge o necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non dovrebbero essere intese come volte a controllare l'esecuzione del lavoro.</p>	<p>La direttiva dovrebbe includere i criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro, al fine di rendere operativa la presunzione legale e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali criteri dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro. I criteri dovrebbero includere elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica, non limitandosi a raccomandarle, le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti. Ai fini della sua efficacia pratica, per l'applicazione della presunzione dovrebbe sempre essere soddisfatto un criterio. L'elenco di criteri può essere integrato da ulteriori pratiche considerate elementi di controllo dell'esecuzione del lavoro nella legislazione, nella giurisprudenza o nella prassi nazionali. Allo stesso tempo i criteri non dovrebbero contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Anche la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica scrupolosa della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire una buona esperienza dei consumatori. Le misure o le regole imposte dalla legge o necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non dovrebbero essere intese come volte a controllare l'esecuzione del lavoro.</p>

Motivazione

Quando controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione giuridica, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia.

I criteri elencati nella direttiva contraddistinguono ciascuno un elemento di direzione e di controllo; anche uno solo di essi deve essere sufficiente a far scattare la presunzione che vi sia un datore di lavoro, presunzione che il lavoratore o il datore di lavoro possono ancora contestare se necessario. Allo stesso tempo l'elenco dei criteri non è esaustivo.

Emendamento 6

Considerando 32

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici nonché ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni relative a tali sistemi dovrebbero essere fornite anche nel caso in cui le decisioni non siano basate esclusivamente su un trattamento automatizzato, a condizione che siano sostenute da sistemi automatizzati. 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. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.</p>	<p>Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici nonché ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni relative a tali sistemi dovrebbero essere fornite anche nel caso in cui le decisioni non siano basate esclusivamente su un trattamento automatizzato, a condizione che siano sostenute da sistemi automatizzati. 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. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai sindacati, ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità nazionali e regionali del lavoro su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.</p>

Motivazione

I sindacati svolgono un ruolo fondamentale nella tutela dei diritti dei lavoratori e la direttiva deve fare esplicitamente riferimento a tale ruolo. Parimenti, le autorità del lavoro sono attori necessari ed essenziali per garantire il rispetto delle norme in materia di lavoro e sicurezza sociale e per migliorare le condizioni di lavoro.

Emendamento 7

Considerando 33

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Le piattaforme di lavoro digitali <i>non</i> dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, <i>o</i> altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale.</p> <p>Tali considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva.</p>	<p>Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, legati alle condizioni di lavoro. Esse non dovrebbero essere tenute a rivelare altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale.</p> <p>Queste ultime considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva.</p>

Motivazione

Il segreto commerciale o la proprietà intellettuale non possono essere opposti alla corretta attuazione della presente direttiva né utilizzati per evitare talune disposizioni, in particolare quelle di cui al capo III sulla gestione algoritmica e al capo IV sulla trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali.

Emendamento 8

Capo I — Disposizioni generali, articolo 1, paragrafo 2 — Oggetto e ambito di applicazione

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>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.</p> <p>Conformemente all'articolo 10, i diritti stabiliti nella presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica si applicano anche a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.</p>	<p>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.</p> <p>Conformemente all'articolo 10, i diritti stabiliti nella presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica si applicano anche a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione in qualità di veri lavoratori autonomi.</p>

Motivazione

Uno degli obiettivi della direttiva è quello di consentire una corretta determinazione della situazione dei lavoratori in quanto lavoratori autonomi o subordinati.

Emendamento 9

Capo I, articolo 2, paragrafo 1, punto 5 — Definizioni

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
«rappresentanti»: le organizzazioni o i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalle prassi nazionali, o entrambi;	«rappresentanti»: i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalle prassi nazionali, o entrambi;

Motivazione

I sindacati svolgono un ruolo fondamentale nella tutela dei diritti dei lavoratori e la direttiva deve fare esplicitamente riferimento a tale ruolo.

Emendamento 10

Capo I, articolo 2, paragrafo 2 — Definizioni

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
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. Essa è limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica non costituisce solo un elemento secondario e puramente accessorio .	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. Essa si applica ai prestatori di servizi, compresi i servizi accessori , per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica costituisce un elemento necessario ed essenziale .

Motivazione

L'obiettivo dell'emendamento è assicurare la coerenza con il considerando 18 e garantire che i servizi accessori necessari ed essenziali che comprendono un elemento di lavoro svolto da persone fisiche possano rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva se sono ordinati tramite una piattaforma.

Emendamento 11

Capo II, articolo 4, paragrafo 1 — Presunzione legale

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali.	Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali.

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità competenti che verificano il rispetto della legislazione pertinente o la applicano possono basarsi su tale presunzione.</p>	<p>La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità competenti che verificano il rispetto della legislazione pertinente o la applicano devono basarsi su tale presunzione, mentre il rapporto contrattuale è valutato e definito a livello nazionale.</p>

Motivazione

Sebbene gli Stati membri siano responsabili in ultima istanza della valutazione e definizione di un rapporto contrattuale e abbiano la possibilità di stabilire un quadro di misure, conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali, per attuare la direttiva, il ricorso alla presunzione non è facoltativo. La presunzione consente infatti di valutare la qualificazione del rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma, cosa che costituisce uno degli obiettivi principali del testo.

Emendamento 12

Capo II, articolo 4, paragrafo 2 — Presunzione legale

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:</p> <p>a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;</p> <p>b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;</p> <p>c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;</p> <p>d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;</p> <p>e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.</p>	<p>Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno uno dei seguenti elementi:</p> <p>a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o del prezzo di una prestazione, o fissazione dei limiti massimi per tale livello;</p> <p>b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;</p> <p>c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;</p> <p>d) effettiva limitazione, mediante l'attribuzione della priorità delle future offerte di lavoro, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro, il ritmo di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;</p> <p>e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela, anche tra i clienti della piattaforma, o di svolgere lavori per terzi.</p> <p>L'elenco di condizioni può essere integrato da ulteriori pratiche considerate adeguate per controllare l'esecuzione del lavoro nella legislazione, nella giurisprudenza o nella prassi nazionali.</p>

Motivazione

Quando controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione giuridica, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I criteri elencati nell'articolo 4 contraddistinguono — ciascuno in forma distinta — un elemento di direzione e di controllo; anche uno solo di essi deve essere sufficiente a far scattare la presunzione che vi sia un datore di lavoro, presunzione che il lavoratore o il datore di lavoro possono ancora contestare se necessario.

Per quanto riguarda il primo criterio, la determinazione o la limitazione del prezzo di una prestazione equivale a determinare o a limitare il livello della retribuzione del lavoratore, indipendentemente dal suo status.

Per quanto riguarda il quarto criterio, il rifiuto di un incarico e la disponibilità del lavoratore e del suo orario di lavoro condizionano l'assegnazione delle future offerte di lavoro da parte di talune piattaforme, consentendo loro di controllare indirettamente l'organizzazione del lavoro delle persone che lavorano mediante tale piattaforma e di limitare la libertà di organizzare il loro orario di lavoro, libertà di cui godono tali persone quando sono autonomi. Allo stesso modo, i lavoratori autonomi sono liberi di organizzare le loro priorità e le loro pause e quindi di determinare il loro ritmo di lavoro. Se tale capacità è limitata, la piattaforma si comporta come un datore di lavoro.

Per quanto riguarda il quinto criterio, la capacità di instaurare un rapporto commerciale con il suo cliente è inerente allo status di lavoratore autonomo. Se tale capacità è limitata, ed è la piattaforma che mantiene l'esclusiva commerciale con i suoi clienti, essa agisce in qualità di datore di lavoro. L'elenco dei criteri non è esaustivo.

Emendamento 13

Capo II, articolo 4, paragrafo 3 — Presunzione legale

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, tenendo conto dell'impatto sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. In particolare essi:</p> <p>f) garantiscono che le informazioni sull'applicazione della presunzione legale siano rese pubbliche in modo chiaro, completo e facilmente accessibile;</p> <p>g) elaborano orientamenti 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 conformemente all'articolo 5;</p> <p>h) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;</p>	<p>Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, tenendo conto dell'impatto sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. In particolare essi:</p> <p>f) garantiscono che le informazioni sull'applicazione della presunzione legale siano rese pubbliche in modo chiaro, completo e facilmente accessibile;</p> <p>g) elaborano orientamenti 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 conformemente all'articolo 5;</p> <p>h) elaborano orientamenti per le piattaforme di lavoro digitali e le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali al fine di garantire la corretta determinazione del settore di attività cui sono collegate e consentire la piena attuazione della legislazione e dei contratti collettivi applicabili a questo settore;</p>

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>i) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori.</p>	<p>i) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino in maniera proattiva e portino in giudizio le piattaforme di lavoro digitali non conformi;</p> <p>j) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che le autorità preposte all'applicazione delle norme dispongano del personale e della formazione necessari a garantire che tali controlli e ispezioni siano efficaci, proporzionati e non discriminatori.</p>

Motivazione

Al fine di garantire la certezza del diritto e la trasparenza per le parti interessate, è essenziale consentire che la presunzione chiarisca, oltre allo status di datore di lavoro, di lavoratore dipendente o di lavoratore autonomo, quali norme, siano esse di carattere legislativo oppure stabilite dai contratti collettivi, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, si applicano ai lavoratori e alla piattaforma. Allo stesso tempo, le autorità responsabili dell'applicazione devono poter avviare un procedimento giudiziario nei confronti delle piattaforme di lavoro digitali non conformi.

Inoltre, il lavoro mediante piattaforme digitali può essere molto frammentato dal punto di vista geografico e temporale, per cui può risultare difficile controllarlo se si dispone di personale ridotto. Tale controllo può richiedere conoscenze specifiche in merito al funzionamento della piattaforma, per cui le autorità competenti devono essere adeguatamente formate per espletare questo compito in maniera da conseguire risultati efficaci.

Emendamento 14

Capo II, articolo 5 — Possibilità di confutare la presunzione legale

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi.</p> <p>Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è 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, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della presunzione legale.</p>	<p>Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi.</p> <p>Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è 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, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale, la quale deve quindi dimostrare in che modo il rapporto contrattuale per il quale la sua qualità di datore di lavoro è stabilita ai sensi dell'articolo 4 si sottrae alla qualificazione di rapporto di lavoro. Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della presunzione legale.</p>

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è 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, la piattaforma di lavoro digitale è tenuta a prestare assistenza ai fini della corretta risoluzione del procedimento, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti da essa detenute.</p>	<p>Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è 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, la piattaforma di lavoro digitale è tenuta a prestare assistenza ai fini della corretta risoluzione del procedimento, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti da essa detenute.</p>

Motivazione

Al fine di garantire l'efficacia della presunzione legale di cui all'articolo 4, è indispensabile disciplinare le modalità previste per la sua confutazione. L'onere della prova che incombe alla piattaforma deve pertanto essere rafforzato e non deve in alcun modo indebolire la presunzione legale stessa.

Emendamento 15

Capo III — Gestione algoritmica, articolo 6, paragrafo 3 — Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni al più tardi il primo giorno lavorativo come pure in caso di modifiche sostanziali e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.</p>	<p>Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni al più tardi il primo giorno lavorativo come pure in caso di modifiche sostanziali e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, nelle lingue ufficiali dello Stato membro in cui il lavoratore esercita la sua attività, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.</p>

Motivazione

La possibilità di ricevere le informazioni di cui al presente articolo nelle lingue ufficiali del paese in cui il lavoratore esercita la sua attività è essenziale per una corretta comprensione di tali informazioni.

Emendamento 16

Capo III — Gestione algoritmica, articolo 6, paragrafo 5 — Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>5. Le piattaforme di lavoro digitali non trattano dati personali riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra il lavoratore delle piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. In particolare esse:</p> <p>a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;</p>	<p>5. Le piattaforme di lavoro digitali non trattano dati personali riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra il lavoratore delle piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. In particolare esse:</p> <p>a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;</p>

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>b) non trattano dati personali relativi alla salute del lavoratore delle piattaforme digitali, tranne nei casi di cui all'articolo 9, paragrafo 2, lettere da b) a j), del regolamento (UE) 2016/679;</p> <p>c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;</p> <p>d) non raccolgono dati personali quando il lavoratore delle piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante piattaforme digitali o non si sta offrendo per svolgerlo.</p>	<p>b) non trattano dati personali relativi alla salute del lavoratore delle piattaforme digitali, tranne nei casi di cui all'articolo 9, paragrafo 2, lettere da b) a j), del regolamento (UE) 2016/679;</p> <p>c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;</p> <p>d) non utilizzano i dati raccolti per stabilire o dedurre l'appartenenza o l'affiliazione a un'organizzazione sindacale o la partecipazione a un'attività sindacale;</p> <p>e) non raccolgono dati personali quando il lavoratore delle piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante piattaforme digitali o non si sta offrendo per svolgerlo.</p>

Motivazione

Al di là degli scambi con i rappresentanti dei lavoratori, è essenziale impedire l'uso dei dati dei lavoratori al fine di limitare, prevenire o penalizzare l'organizzazione dei lavoratori e l'azione collettiva.

Emendamento 17

Capo III — Gestione algoritmica, articolo 7, paragrafo 2 — Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati

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

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
	<p>d) <i>mettono le suddette informazioni a disposizione delle autorità del lavoro e della protezione sociale e delle altre autorità competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza.</i></p>

Motivazione

Sebbene sia essenziale che le piattaforme di lavoro digitali valutino e prevenano i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme derivanti dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, l'autoregolamentazione è insufficiente. Occorre anche coinvolgere in questo processo le autorità del lavoro e della protezione sociale, nonché le altre autorità competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come pure gli stessi lavoratori e i loro rappresentanti.

Emendamento 18

Capo III — Gestione algoritmica, articolo 8, paragrafo 1 — Riesame umano di decisioni significative

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>Riesame umano di decisioni significative</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle 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.</p> <p>Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione con effetti analoghi.</p>	<p>Sorveglianza umana di decisioni significative</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere dalla piattaforma di lavoro digitale una spiegazione, nelle lingue ufficiali dello Stato membro in cui il lavoratore esercita la sua attività, per qualsiasi decisione sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle 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.</p>

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
	<p><i>Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione che incida sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme o modifichi tali condizioni, come la decisione di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali o di modificare la sua retribuzione, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione con effetti analoghi, compresa la limitazione dell'orario di lavoro, non sia basata esclusivamente su un processo automatizzato.</i> Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione di modificare le condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme, come quella di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali o di modificare la sua retribuzione, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione con effetti analoghi.</p> <p><i>Le piattaforme forniscono al lavoratore delle piattaforme i dati della persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione.</i></p> <p><i>Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme, su sua richiesta, la cronologia delle recensioni o delle valutazioni fornite dai destinatari dei suoi servizi, garantendo nel contempo il diritto all'oblio e di rettifica previsto dal regolamento generale sulla protezione dei dati ⁽¹⁾.</i></p> <p>⁽¹⁾ <i>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).</i></p>

Motivazione

I diritti e gli obblighi devono essere formulati in modo chiaro, andando al di là della semplice formulazione della richiesta da parte del lavoratore.

Oltre al diritto di ottenere una spiegazione oggettiva e razionale per una decisione sostenuta da algoritmi, i lavoratori delle piattaforme devono altresì avere diritto a una decisione adottata da un responsabile o supervisore umano, in grado di tenere conto del contesto in cui si applica, al di là dei fattori previsti da un algoritmo. Tale diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato è riconosciuto dall'articolo 22 del regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD).

Va inoltre osservato che la portabilità dei dati dei lavoratori è essenziale per lo sviluppo professionale. È pertanto importante che i lavoratori delle piattaforme possano far valere la loro esperienza e la qualità del loro lavoro su una piattaforma presso un altro datore di lavoro o un'altra piattaforma. Infine, le piattaforme di lavoro digitali devono assicurare l'accesso a una persona di contatto, anche sul piano pratico.

Emendamento 19

Capo III — Gestione algoritmica, articolo 9, paragrafo 3 — Informazione e consultazione

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati 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 500 lavoratori delle piattaforme digitali in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.</p>	<p>I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati 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 50 lavoratori delle piattaforme digitali in uno Stato membro, in linea con l'ambito di applicazione della direttiva 2002/14/CE di cui all'articolo 3, lettera a), le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.</p>

Motivazione

La direttiva 2002/14/CE, alla quale si fa riferimento nell'articolo 9, paragrafo 1, prevede, all'articolo 3, lettera a), delle deroghe per le PMI, specificando le soglie di 20 e 50 addetti. Sembra opportuno inserire le soglie stabilite nel diritto dell'UE nella proposta di direttiva, al fine di evitare la proliferazione di soglie diverse negli strumenti legislativi che si applicano alle stesse imprese e di garantire la chiarezza delle disposizioni applicabili. La soglia di 500 lavoratori delle piattaforme crea vincoli amministrativi e finanziari nel momento in cui i lavoratori delle piattaforme e i loro rappresentanti devono rivolgersi a un esperto per la difesa dei loro diritti all'informazione e alla consultazione.

Emendamento 20

Disposizioni finali, articolo 20, paragrafo 2 — Non regresso e disposizioni più favorevoli

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
<p>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. Per quanto riguarda le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro, il presente paragrafo si applica solo nella misura in cui tali norme nazionali siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno.</p>	<p>2. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime e non può impedire a uno Stato membro di mantenere o introdurre misure più rigorose di protezione dei lavoratori. Essa 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. Per quanto riguarda le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro, il presente paragrafo si applica solo nella misura in cui tali norme nazionali siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno.</p>

Motivazione

A norma dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE, la direttiva stabilisce prescrizioni minime per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforma digitale. Gli Stati membri possono pertanto mantenere o introdurre altre misure più favorevoli applicabili ai lavoratori delle piattaforme digitali, ma anche a tutti i lavoratori.

Emendamento 21

Disposizioni finali, articolo 22 — Riesame da parte della Commissione

Testo proposto dalla Commissione europea	Emendamento del CdR
Entro il [cinque anni dopo l'entrata in vigore] 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.	Entro il [cinque anni dopo l'entrata in vigore] la Commissione, previa consultazione degli Stati membri, delle parti sociali a livello di Unione e dei principali portatori di interessi, ivi incluso il Comitato europeo delle regioni , 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.

Motivazione

Gli enti locali e regionali, che il Comitato europeo delle regioni rappresenta a livello europeo, hanno la capacità di agire per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali.

II. RACCOMANDAZIONI POLITICHE**IL COMITATO EUROPEO DELLE REGIONI**

1. accoglie con favore il pacchetto di misure «volte a migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali e a sostenere la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'UE», proposto dalla Commissione europea il 9 dicembre 2021;
2. condivide l'analisi della Commissione secondo cui l'errata classificazione della situazione occupazionale e le relative conseguenze hanno un impatto che va al di là del lavoro mediante piattaforma digitale, sebbene siano particolarmente gravi e urgenti nell'economia delle piattaforme;
3. sottolinea che la gestione algoritmica e le sue conseguenze per i lavoratori, siano essi dipendenti o autonomi, hanno anche un impatto al di là del lavoro mediante piattaforma digitale, laddove sono intrinseche al modello di business delle piattaforme di lavoro digitali;
4. ricorda che il suo parere ⁽¹⁾ sul tema *Il lavoro su piattaforma digitale — questioni regolamentari a livello locale e regionale* ha evidenziato le sfide che questi due fenomeni rappresentano per i lavoratori delle piattaforme;
5. si compiace del fatto che la proposta di direttiva della Commissione europea proponga un quadro generale per affrontare il problema dell'errata classificazione dello status occupazionale nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali e definisca nuovi diritti materiali per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di garantire equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica;

Presunzione relativa di un rapporto di lavoro

6. accoglie con favore il meccanismo di presunzione relativa di un rapporto di lavoro e l'inversione dell'onere della prova previsti dalla direttiva per determinare correttamente la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; pertanto, il rapporto contrattuale è, in ultima analisi, valutato e definito a livello nazionale;
7. sottolinea l'importanza che la presunzione di un rapporto di lavoro assicuri ai lavoratori mediante piattaforme digitali interessati l'accesso all'intera gamma di diritti, conferiti dalla legislazione o dai contratti collettivi, che garantiscono lo status di lavoratore autonomo e dipendente, compreso il diritto alla formazione;
8. sottolinea inoltre che l'applicazione della presunzione di un rapporto di lavoro implica che le piattaforme sono tenute a rispettare i loro obblighi, ai sensi del diritto nazionale applicabile, in termini di tassazione del lavoro e del reddito, di dovuta diligenza e responsabilità sociale delle imprese;
9. ritiene che la presunzione relativa di un rapporto di lavoro vada a vantaggio anche dei veri lavoratori autonomi, in quanto imporrà alle piattaforme di rinunciare alla loro possibile subordinazione e di offrire a tali lavoratori la piena flessibilità che contraddistingue il loro status;

⁽¹⁾ COR-2019-02655.

Gestione algoritmica

10. accoglie con favore le disposizioni della direttiva volte a proteggere i lavoratori delle piattaforme dai rischi connessi ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e alla gestione algoritmica;
11. in tale contesto accoglie con favore le disposizioni proposte in materia di mezzi di ricorso e applicazione. Persistono tuttora carenze nell'applicazione di tali norme, in particolare nei casi di rilevanza internazionale. L'applicazione delle norme a livello internazionale risulta particolarmente difficile nel caso delle imprese che operano sulle piattaforme; occorre assicurare una cooperazione efficace tra le autorità degli Stati membri e deve essere possibile applicare, anche a livello transfrontaliero, i diritti giuridici in tempo utile;
12. si compiace del fatto che la proposta non incida sulle definizioni nazionali di lavoratori e che la procedura proposta sia intesa a determinare se il rapporto contrattuale sia un rapporto di lavoro ai sensi delle definizioni nazionali;
13. sottolinea l'importanza di una decisione presa da una persona umana per tutte le questioni riguardanti le risorse umane, quali la retribuzione, la promozione, la limitazione o la sospensione del lavoratore;
14. prende atto del maggiore ricorso alla gestione algoritmica e ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati al di fuori del contesto del lavoro mediante piattaforme digitali;
15. invita la Commissione europea a proporre un quadro normativo che estenda i diritti riconosciuti ai lavoratori, sia dipendenti che autonomi, mediante piattaforme digitali in materia di gestione algoritmica a tutti i lavoratori che si trovano ad affrontare sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nel contesto della loro attività professionale, anche al di fuori del lavoro mediante piattaforme;
16. è favorevole a un sistema di feedback per i lavoratori delle piattaforme, relativo ai sistemi automatizzati di monitoraggio e decisione attraverso l'infrastruttura digitale della piattaforma di lavoro. Tale sistema può costituire un indicatore importante e un elemento fondamentale per un efficace monitoraggio dei sistemi automatizzati, contribuendo in tal modo alla garanzia della qualità in termini di tutela dei diritti fondamentali e a una maggiore soddisfazione professionale;

Protezione dei lavoratori autonomi

17. sottolinea la necessità che le piattaforme digitali forniscano ai lavoratori delle piattaforme informazioni complete sulle condizioni di lavoro e su eventuali decisioni significative pertinenti nella lingua o nelle lingue ufficiali dello Stato membro in cui il lavoratore svolge la sua attività e, ove possibile, nella lingua del lavoratore della piattaforma o nella lingua più parlata della regione;
18. invita gli Stati membri ad attuare nella sua integralità la raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale^(?) per i lavoratori subordinati e autonomi, al fine di garantire a tutti i lavoratori subordinati e autonomi la copertura formale, la copertura effettiva, l'adeguatezza e la trasparenza dei sistemi di protezione sociale;
19. richiama l'attenzione sulla questione della dimensione di genere in relazione alle disposizioni in esame. Le donne con responsabilità di assistenza apprezzano in modo particolare la flessibilità offerta dal lavoro mediante piattaforme sul piano degli orari, ma anche del luogo di lavoro. È proprio questa categoria che potrebbe risentire maggiormente di una gestione algoritmica dell'orario di lavoro che penalizza, ad esempio, i lavoratori per i periodi di «bassa produttività»;
20. sottolinea l'importanza del progetto di orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti i lavoratori autonomi che non ricorrono a dipendenti, presentato dalla Commissione europea per chiarire le modalità organizzative che i lavoratori autonomi senza dipendenti possono adottare nei loro rapporti con le piattaforme, compresa la loro capacità di istituire organizzazioni professionali;
21. osserva che ai lavoratori delle piattaforme è spesso impedito di esercitare i loro diritti fondamentali alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, non da ultimo a causa della mancanza di mezzi di comunicazione condivisi e di opportunità di incontro online o di persona. Occorre pertanto garantire adeguate possibilità di comunicazione e il diritto di accesso dei sindacati attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro;
22. sottolinea che tali orientamenti dovranno applicarsi esclusivamente a coloro che sono adeguatamente qualificati come lavoratori autonomi senza dipendenti e non ai lavoratori che possono essere riclassificati in base alla presunzione legale prevista dalla direttiva;

(?) Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

Dimensione locale e regionale

23. si rammarica che la proposta di direttiva non faccia riferimento agli enti locali e regionali, anche se in molti Stati membri le autorità subnazionali sono dotate di competenze in materia di attuazione della legislazione sul lavoro e di determinazione dello status dei lavoratori;

24. invita gli Stati membri e gli enti locali e regionali a sostenere le iniziative locali volte a garantire un lavoro mediante piattaforme digitali più equo, come ad esempio la creazione di piattaforme di lavoro digitali sotto forma di cooperative di lavoratori, e a ridurre il divario digitale esistente in diversi contesti geografici e demografici (regioni meno sviluppate);

25. ricorda inoltre che nel parere sul tema *Il lavoro su piattaforma digitale — questioni regolamentari a livello locale e regionale*⁽³⁾ il Comitato europeo delle regioni ha sottolineato la capacità degli enti locali e regionali di intervenire per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, sia introducendo misure di sostegno sociale per le forme di occupazione atipiche, sia includendo nei parametri per l'aggiudicazione degli appalti pubblici aperti alle piattaforme criteri sociali relativi alle condizioni di lavoro sulle piattaforme, sia ricorrendo agli ispettorati del lavoro o a organismi o istituzioni equivalenti per eliminare, nell'ambito delle loro competenze, l'uso fraudolento della classificazione dei lavoratori;

26. sottolinea l'importanza non solo di garantire la partecipazione degli enti locali e regionali alle iniziative intese a migliorare le condizioni di lavoro nel quadro del lavoro mediante piattaforma digitale, ma anche di assicurare loro un sostegno e una formazione adeguati in grado di rafforzare le loro competenze in questo settore, soprattutto in quanto possono essere loro affidati compiti di monitoraggio e attuazione delle norme;

Proporzionalità e sussidiarietà

27. ritiene che la proposta di regolamento in esame sia conforme ai principi di proporzionalità e di sussidiarietà. Il valore aggiunto dell'azione dell'UE in questo campo e le pertinenti basi giuridiche su cui si fonda la proposta della Commissione sono chiari e coerenti. Il CdR accoglie inoltre con favore il fatto che, unitamente alla sua proposta legislativa, la Commissione abbia presentato una griglia di valutazione della sussidiarietà.

Bruxelles, 29 giugno 2022

*Il presidente
del Comitato europeo delle regioni*

Vasco ALVES CORDEIRO

⁽³⁾ COR-2019-02655