



## OSSERVATORIO NUOVE TECNOLOGIE E DIRITTI FONDAMENTALI N. 1/2025

### 2. LO STATUS DEI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME DIGITALI E LE ESIGENZE DI TUTELA CONTRO I RISCHI DERIVANTI DALL'UTILIZZO DEGLI ALGORITMI: LE PRINCIPALI NOVITÀ PREVISTE DALLA DIRETTIVA 2024/2831

#### 1. Considerazioni introduttive

Il settore del lavoro costituisce uno degli ambiti in cui lo sviluppo tecnologico appare suscettibile di causare le trasformazioni più profonde. Come noto, infatti, l'evoluzione tecnologica è destinata a rivoluzionare l'organizzazione e lo svolgimento di molteplici lavori, ad esempio attraverso l'applicazione dei sistemi automatizzati sviluppati tramite l'intelligenza artificiale. Non vi sono dubbi che la tecnologia possa aumentare l'efficienza di talune attività lavorative, nonché facilitare l'accesso al mercato del lavoro: si pensi, al riguardo, al crescente fenomeno del *crowdwork*, il quale prevede che i singoli e le imprese possano affidare agli utenti iscritti su una piattaforma digitale l'esecuzione di svariate mansioni, specialmente consulenze o prestazioni intellettuali (cfr. D. HOWCROFT, B. BERGVALL-KÅREBORN, *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work, Employment and Society*, 2019, p. 21 ss.). In assenza di un'adeguata regolamentazione, tuttavia, la proliferazione di simili attività rischia di riflettersi negativamente sui diritti dei lavoratori, soprattutto in virtù del fatto che tali mutamenti si accompagnino al progressivo consolidamento della c.d. *gig economy*, ossia un modello economico volto a privilegiare il lavoro a chiamata, di natura occasionale e temporanea, a scapito delle prestazioni lavorative stabili e continuative (al riguardo, cfr., *ex multis*, S. BALZANO, *Gig economy: vino vecchio in una bottiglia nuova?*, in *DPCE online*, 2023, p. 435 ss.; V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, p. 471 ss.).

Queste dinamiche risultano particolarmente rilevanti a proposito dei c.d. lavoratori digitali, ossia tutti coloro che, a vario titolo, svolgono una mansione collegata all'uso di una piattaforma digitale (in generale sull'argomento, cfr., *ex multis*, V. BRINO, *Piattaforme digitali di lavoro*, in S. BORELLI ET AL. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, p. 163 ss.; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019). In sostanza, una piattaforma *online* viene utilizzata per raggiungere lavoratori disposti a fornire servizi specifici in cambio di un compenso: solo per fare un esempio noto, è il caso dei *rider* di servizi come Deliveroo e JustEat, nonché degli autisti di Uber. Benché si tratti di

un fenomeno in rapida espansione nell'Unione europea, destinato, secondo le stime della Commissione, ad interessare oltre quaranta milioni di lavoratori entro il 2025 (proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, 9 settembre 2021, [COM\(2021\) 762 fin.](#)), la crescita delle piattaforme digitali ha comportato un *vulnus* di tutela nei lavoratori coinvolti, a causa di una situazione occupazionale caratterizzata spesso da precarietà e condizioni lavorative ben lontane dal concetto di “lavoro dignitoso” evocato dall'art. 31, par. 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e divenuto, ormai, il paradigma di riferimento del modello sociale europeo (comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo sul lavoro dignitoso in tutto il mondo per una transizione globale giusta e una ripresa sostenibile, 23 febbraio 2022, [COM\(2022\) 66 fin.](#)). Ciò si verifica in quanto i lavoratori delle piattaforme sono solitamente inquadrati come lavoratori autonomi, pur essendo soggetti, in molti casi, a un vero e proprio rapporto di subordinazione nei confronti della piattaforma (al riguardo, cfr. V. DE STEFANO, I. DURRI, C. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, *Platform work and the employment relationship*, in *ILO Working Paper 27*, Geneva, 2021). Tali lavoratori, di conseguenza, non beneficiano dei diritti del lavoro e della protezione sociale spettanti ai lavoratori subordinati in virtù del diritto dell'Unione europea e delle legislazioni nazionali, ad esempio in materia di salario minimo, orario di lavoro, parità di trattamento, malattia, infortuni sul lavoro e così via.

La [direttiva 2024/2831](#) relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, adottata il 23 ottobre 2024 dal legislatore dell'Unione, ha tentato di affrontare siffatte criticità (in *GUUE* L 2831 dell'11 novembre 2024). A un primo sguardo, la direttiva si articola in due componenti principali, riguardanti, da un lato, la qualificazione dei lavoratori digitali, dall'altro, la regolamentazione della c.d. gestione algoritmica, ossia l'insieme dei sistemi automatizzati utilizzati dalle piattaforme per controllare l'organizzazione e l'esecuzione del lavoro (per un primo commento, cfr. V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in [BlogDUE](#), 15 gennaio 2025). Innanzitutto, la direttiva si pone l'obiettivo di «facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali» (art. 1, par. 1, lett. *a*), affinché tali lavoratori possano avere accesso a tutele minime in materia di condizioni lavorative e protezione sociale. In secondo luogo, la direttiva intende promuovere «la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali» (art. 1, par. 1, lett. *b*), contribuendo a migliorare nel complesso la trasparenza del lavoro digitale, «anche in situazioni transfrontaliere» (art. 1, par. 1, lett. *c*): da questo punto di vista, in sostanza, la direttiva identifica i profili critici associati all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale nella gestione del lavoro tramite piattaforma, prevedendo misure correttive a tutela dei lavoratori.

Si tratta di aspetti solo apparentemente scollegati. In realtà, la gestione algoritmica del lavoro può configurare un vero e proprio strumento di controllo in mano alla piattaforma, rendendo fittizia l'autonomia organizzativa eventualmente riconosciuta al lavoratore. La duplice natura della direttiva, da un lato, riconducibile alla politica sociale dell'Unione, dall'altro, strumento di tutela contro i rischi di violazione dei dati personali derivanti dall'uso degli algoritmi da parte delle piattaforme, si riflette nelle basi giuridiche scelte dal legislatore: si tratta degli articoli 153, par. 1, lett. *b*), e 16, par. 2, TFUE, concernenti rispettivamente le condizioni di lavoro e il diritto alla protezione dei dati personali. Per ragioni di chiarezza, conviene approfondire separatamente i due profili che caratterizzano l'atto *de quo*.

## 2. Brevi cenni sulla nozione di lavoratore nella giurisprudenza della Corte di giustizia e la sua difficile estensione ai lavoratori delle piattaforme

Poiché, come anticipato, la vulnerabilità dei lavoratori delle piattaforme digitali deriva spesso da un'erronea attribuzione di *status*, il *corpus* della direttiva concerne la determinazione della loro corretta situazione occupazionale. Tale questione non risulta, tuttavia, di agevole risoluzione dal momento che la definizione dei parametri volti a stabilire la condizione occupazionale di un lavoratore rientra, in linea di principio, nella competenza degli Stati membri. Va detto però che la materia ha conosciuto un progressivo sviluppo grazie all'intervento della Corte di giustizia, la quale, a partire dalla sentenza *Lawrie-Blum* (causa [66/85](#)), ha delineato una nozione di "lavoratore" valevole ai sensi del diritto dell'Unione, a prescindere dalla natura giuridica di un rapporto di lavoro stabilita in sede nazionale (*ex multis*, causa [C-518/15](#), *Matzak*, punto 29. In dottrina, cfr. M. RISAK, T. DULLINGER, *The concept of "worker" in EU law*, Brussels, 2018; M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, 2012, p. 96 ss.). Siffatta nozione si basa sul contestuale accertamento di tre requisiti minimi: a) la natura reale ed effettiva della prestazione fornita; b) la capacità del datore di lavoro di esercitare un controllo effettivo sul lavoratore, cosicché quest'ultimo si trovi in una condizione di subordinazione nei confronti del primo; c) la retribuzione dell'attività svolta dal lavoratore (causa [66/85](#), cit., punto 17). Concepita inizialmente quale criterio di uniformità tra gli Stati membri teso a garantire la libertà di circolazione dei lavoratori prevista dall'ex articolo 48 TCEE (attuale articolo 45 TFUE), tale nozione è stata successivamente utilizzata dal giudice dell'Unione per definire l'ambito di applicazione delle disposizioni dei Trattati e delle norme di diritto derivato volte a concedere talune tutele minime in materia di condizioni lavorative e protezione sociale (su tali sviluppi, cfr. L. BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2021, pp. 624-642; V. FÉVRIER, *The Concept of 'Worker' in the Free Movement of Workers and the Social Policy Directives: Perspectives from the Case Law of the Court of Justice*, in *European Labour Law Journal*, 2020, pp. 177-192; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in EU law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, p. 71 ss.). Lungi dal costituire un aspetto meramente formale, tale circostanza evidenzia come la nozione di "lavoratore" sia stata sviluppata, sin dalle origini, nell'ottica di promuovere il funzionamento del mercato interno, piuttosto che allo scopo di riequilibrare un rapporto di forza non paritario, bensì subalterno, cui è soggetto il dipendente nei confronti del datore di lavoro (cfr. S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Padova, 2017, p. 123; F. MANCINI, *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle comunità europee*, in *Il lavoro nell'ordinamento comunitario e l'ordinamento italiano – Atti del convegno di Parma del 30 e 31 ottobre 1985*, Padova, 1988, p. 33). Sotto questo profilo, la direttiva in esame sembra configurare un significativo cambio di paradigma, nella misura in cui la sua adozione è stata ispirata dalla volontà del legislatore di tutelare una precisa categoria di lavoratori, in quanto ritenuta particolarmente esposta al rischio di sfruttamento da parte del gestore della piattaforma.

Tornando alla nozione di lavoratore elaborata dalla Corte, si noti che soltanto il secondo parametro rileva al fine di qualificare come subordinato un rapporto di lavoro, distinguendolo da un'attività lavorativa autonoma (S. GIUBBONI, *Being a Worker in EU Law*, in *European Labour Law Journal*, 2018, p. 227). Tale aspetto, tuttavia, non è mai stato trattato approfonditamente dalla giurisprudenza: al fine di verificare l'applicabilità dell'articolo 45 TFUE, infatti, i giudici di Lussemburgo si sono sempre limitati ad accertare se il rapporto di

lavoro configurasse una prestazione di un servizio a fronte di un compenso, piuttosto che interrogarsi sul grado di controllo esercitato dal datore nei confronti del lavoratore (N. KOUNTOURIS, *The concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Industrial Law Journal*, 2018, p. 202). In ragione di ciò, la Corte non ha mai definito criteri rigorosi per stabilire in quali circostanze una persona si trovi ad operare “sotto la direzione” di un'altra (causa 66/85, cit., punto 17), preferendo adattare siffatto *test* alle circostanze specifiche del caso in esame.

In linea generale, tuttavia, tale ipotesi ricorre qualora il lavoratore, oltre a non partecipare ai rischi d'impresa, non abbia la capacità di scegliere liberamente l'orario, il luogo e il contenuto del lavoro da svolgere, né di affidare l'esecuzione della prestazione ad eventuali subappaltatori o sostituti (cfr. causa [C-413/13](#), *FNV Kunsten Informatie en Media*, punto 36; causa [C-256/01](#), *Allonby*, punto 72). Viceversa, il lavoro autonomo è solitamente contraddistinto da «una maggiore flessibilità riguardo alla scelta del tipo di lavoro e dei compiti da svolgere, alla maniera in cui tale lavoro o tali compiti debbano essere svolti nonché all'orario e al luogo di lavoro, e una maggiore libertà nella selezione dei propri collaboratori» (causa [C-270/13](#), *Haralambidis*, punto 33). Naturalmente, tali condizioni non dovrebbero essere previste soltanto in linea teorica, bensì caratterizzare effettivamente il rapporto di lavoro in esame. Come precisato dalla Corte, il fatto che un lavoratore sia ritenuto autonomo sulla base della legislazione di un Paese membro non consente *ipso facto* di escluderne la qualificazione come subordinato ai sensi del diritto dell'Unione qualora l'indipendenza risulti “solamente fittizia”, dissimulando un rapporto di lavoro effettivo (cfr., *ex multis*, causa [C-413/13](#), cit., punto 35; causa [C-232/09](#), *Danos*, punto 41). In effetti, la giurisprudenza mostra la tendenza dei giudici di Lussemburgo a ritenere superato il *test* della “direzione” anche nei casi in cui il datore sia in grado di esercitare solo un controllo debole nei confronti del lavoratore, ad esempio in termini di monitoraggio delle mansioni svolte, gestione organizzativa delle attività e irrogazione delle sanzioni disciplinari (cfr., causa [C-232/09](#), cit.; causa [C-47/14](#), *Holterman Ferho Exploitatie e a.* In dottrina, cfr. S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2018, pp. 207-227).

Sebbene l'interpretazione estensiva riservata alla nozione di lavoratore abbia permesso alla Corte di ricomprendere entro tale categoria una moltitudine di lavori atipici e flessibili, comprese le attività di lavoro intermittente (causa [C-197/86](#), *Brown c. Secretary of State for Scotland*, punto 22) o a tempo parziale (causa [C-53/81](#), *Levin*, punto 16), tale approccio non appare facilmente replicabile nel caso dei lavoratori delle piattaforme digitali, specialmente a causa della difficoltà di ritenere questi ultimi vincolati al controllo e alla direzione della piattaforma. Nel caso *Uber*, la Corte aveva evidenziato che tale società, esercitando “un'influenza determinante sulle condizioni” della prestazione offerta dai conducenti, non costituisca un mero servizio tecnologico finalizzato a favorire l'intermediazione tra utenti e conducenti, bensì un vero e proprio servizio di trasporto (causa [C-434/15](#), *Asociación Profesional Elite Taxi*, punto 39). Tale conclusione lasciava sottintendere che gli autisti di Uber, essendo funzionali all'erogazione del servizio di trasporto fornito dalla società, nonché sottoposti al potere organizzativo della piattaforma, non costituissero liberi professionisti in grado di gestire la propria attività in modo autonomo e indipendente, bensì, parafrasando la Corte in *FNV* (causa [C-413/13](#), cit., punti 33 e 36), agissero come “ausiliari” del committente, divenendo parte integrante dell'impresa di quest'ultimo (A. PREVIATO, *La sentenza della Cgue sul “caso Uber”: uno spartiacque per la corretta determinazione dei modelli della sharing economy*, in *Questione giustizia*, 6 marzo 2018).

Poiché la vicenda non aveva ad oggetto profili di diritto del lavoro, la Corte non si era spinta al punto da riconoscere *in toto* la natura subordinata del rapporto di lavoro in essere tra i conducenti e la piattaforma. Nel successivo caso *Yodel* (causa [C-692/19](#)), la Corte avrebbe potuto portare a compimento questo ragionamento, ma ha preferito seguire una linea più prudente (cfr. A. ALOISI, ‘*Time Is Running Out*’. *The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, pp. 67-87). Pur riconoscendo che i *rider* di *Yodel* dovessero rispettare le fasce orario di lavoro stabilite dalla piattaforma (causa C-692/19, cit., punto 42), i giudici dell’Unione hanno escluso che tali lavoratori fossero impegnati in un rapporto di lavoro subordinato con la società di consegna (*ibidem*, punto 43), essendo in grado, in sostanza, di stabilire autonomamente l’*an* e il *quando* della prestazione da svolgere, nonché di delegarne l’esecuzione a un terzo (*ibidem*, punti 38-41. Per un commento della pronuncia, v. E. GRAMANO, *Ancora sulla nozione di “lavoratore” nel diritto dell’Unione Europea: il caso Yodel*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2020, pp. 1453-1468).

### 3. L’ambito soggettivo di applicazione della direttiva: il criterio presuntivo alla base della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme

La difficoltà di ricondurre i lavoratori delle piattaforme digitali entro la nozione di “lavoratore” delineata dalla Corte a partire dalla sentenza *Lawrie-Blum*, con la conseguenza di precludere a tali lavoratori l’accesso alle tutele riservate ai lavoratori subordinati, ha indotto il legislatore dell’Unione ad evitare definizioni suscettibili di restringere eccessivamente la portata *ratione personae* della direttiva in esame. Ai sensi dell’art. 1, par. 2, infatti, quest’ultima si applica a «tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell’Unione che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si ritiene 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, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». La disposizione chiarisce fin da subito che l’ambito di applicazione della direttiva non si estenda solamente ai lavoratori delle piattaforme regolarmente inquadrati come subordinati. Ciò non significa, tuttavia, che la direttiva trovi applicazione nei confronti di *qualsiasi* persona che svolga, a vario titolo, una mansione riferibile al funzionamento di una *qualsiasi* piattaforma digitale. L’eterogeneità che caratterizza il lavoro digitale, in termini sia di piattaforme esistenti che di attività lavorative praticabili, ha reso necessario un intervento definitorio da parte del legislatore, volto a delimitare la sfera d’efficacia della direttiva (A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 642). Al riguardo, occorre tenere in considerazione due aspetti, suscettibili di incidere sulla portata soggettiva dell’atto *de quo*.

Innanzitutto, l’art. 2, par. 1, individua due diverse tipologie di destinatari, cui si applicano regimi di tutela non perfettamente sovrapponibili: da un lato, i “lavoratori delle piattaforme digitali” (lett. *d*); dall’altro, le “persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”, a prescindere «dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati» (lett. *c*). Mentre la prima dicitura si riferisce ai lavoratori digitali in senso stretto, coloro i quali risultino vincolati alla piattaforma sulla base di un vero e proprio rapporto di lavoro – riscontrabile, come si vedrà a breve, anche solo in via presuntiva – la seconda categoria comprende anche i c.d. “*quasi platform workers*”, ossia tutti coloro che lavorino mediante piattaforme digitali pur senza avere in essere alcun vincolo contrattuale con quest’ultime (C. BARNARD, *The Serious Business of*

*Having Fun: EU Legal Protection for Those Working Online in the Digital Economy*, in *International Journal of Comparative Labour Law*, 2023, p. 140).

In secondo luogo, per rientrare nella sfera d'efficacia della direttiva, è necessario che la prestazione fornita riguardi una "piattaforma di lavoro digitale" secondo i termini di cui all'art. 2, par. 1, lett. a). La piattaforma in questione deve essere idonea a fornire un servizio *i)* a distanza tramite strumenti elettronici, quali un sito *web* o un'*app*, *ii)* erogato su richiesta del destinatario, *iii)* ricorrendo a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, *iv)* nonché prevedendo, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, sia esso eseguito *online* oppure *in loco*. La disposizione intende escludere dal perimetro applicativo della direttiva le piattaforme che operino come un mero aggregatore di fornitori di servizi specifici, limitandosi ad offrire un canale di intermediazione telematica tra questi ultimi e gli utenti finali. In realtà, la necessità di verificare la contestuale presenza dei quattro requisiti rischia di escludere talune piattaforme, anche rilevanti, dal raggio d'azione della direttiva. Come osservato in dottrina, ad esempio, appare improbabile che detta definizione possa includere le piattaforme che consentono ai soggetti di caricare e diffondere *online* i propri contenuti multimediali (come *Instagram* o *YouTube*), poiché la tendenziale libertà di cui godono i c.d. *content creator* induce ad escludere che essi debbano realizzare tali contenuti su richiesta degli utenti che ne fruiscono, nonché sottostare alle condizioni organizzative imposte dalla piattaforma (C. BARNARD, *The Serious Business of Having Fun*, cit., p. 137).

La principale novità prevista dalla direttiva attiene alle modalità di determinazione dello *status* occupazionale dei lavoratori delle piattaforme, basate sostanzialmente su tre criteri: il primato dei fatti; la presunzione di subordinazione; l'inversione dell'onere della prova a carico delle piattaforme digitali.

Quanto al primo aspetto, rileva l'art. 4. Dopo aver ribadito che è compito degli Stati membri dotarsi di «procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali» (par. 1), la disposizione precisa che l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro debba basarsi «sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compreso l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati nell'organizzazione del lavoro [...], indipendentemente dal modo in cui il rapporto è qualificato in un eventuale accordo contrattuale tra i soggetti interessati» (par. 2). Detto altrimenti, a prescindere dalla relazione contrattuale stipulata dalle parti, il corretto *status* occupazionale dei lavoratori delle piattaforme deve essere individuato alla luce delle effettive modalità di svolgimento della prestazione e di organizzazione del lavoro. Tale previsione non appare del tutto trascurabile. Vero è che, al fine di determinare la natura dei rapporti lavorativi, la Corte abbia sempre privilegiato la sostanza rispetto alla forma (c.d. principio del primato dei fatti), invitando il giudice nazionale a tenere conto di «tutti gli elementi e di tutte le circostanze che caratterizzano i rapporti esistenti», al di là della loro formale denominazione (cfr. causa [C-47/14](#), *Holterman Ferbo Exploitatie e a.*, punto 46; causa [C-229/14](#), *Balkaya*, punto 37): proprio nel caso dei lavoratori digitali, tuttavia, tale valutazione non è sempre stata lineare. Nel già ricordato caso *Yodel* (causa C-692/19, cit.), alla Corte era bastato rilevare che le disposizioni contrattuali consentissero ai corrieri di delegare ad altri l'esecuzione del servizio, nonché di lavorare anche per società terze, per escludere la natura subordinata del rapporto di lavoro in essere tra i *rider* e la piattaforma, senza considerare se il ricorrente avesse potuto realmente beneficiare di tali facoltà durante la fase esecutiva del rapporto. In altre parole, in quell'occasione il giudice dell'Unione aveva dato preminenza alle

previsioni contrattuali piuttosto che alle reali condizioni di esecuzione del lavoro segnalate dal ricorrente (G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gigeconomy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2020, pp. 29-30).

Nella direttiva in esame, la valorizzazione del dato fattuale è accentuata dal fatto che la determinazione della situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme si fonda su un criterio di tipo presuntivo. Si tratta di una novità meritevole di attenzione, non solo perché supera la tradizionale reticenza della Corte a valutare positivamente simili presunzioni, in quanto ritenute potenzialmente lesive della libertà di stabilimento degli operatori economici (causa [C-161/07](#), *Commissione c. Austria*, punto 14) e della libertà di prestazione dei servizi (causa [C-255/04](#), *Commissione c. Francia*, punto 39), ma anche perché testimonia la consapevolezza del legislatore in merito alla posizione di svantaggio cui è solitamente esposto il lavoratore rispetto al soggetto responsabile della piattaforma (sul punto, cfr. A. OLIVIERI, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, pp. 1-15). In effetti, più del principio dell'irrelevanza del *nomen* con cui è qualificato un rapporto di lavoro, affermato dal precedente articolo 4, è proprio il meccanismo della presunzione a costituire il punto saliente della direttiva *de qua*, dal momento che l'erronea attribuzione di *status* si tradurrebbe nell'impossibilità per il lavoratore di avere accesso a un sistema minimo di tutele.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 5, par. 1, allorché si riscontrino elementi tali da attestare «direzione e controllo», si presume che qualsiasi attività svolta mediante piattaforma configuri un rapporto di lavoro di natura subordinata. Si noti, tuttavia, che detta disposizione è stata modificata in modo sostanziale in fase di adozione dell'atto, riducendone sensibilmente la portata innovativa. Secondo quanto previsto dalla proposta presentata dalla Commissione, infatti, per accertare la capacità della piattaforma di esercitare direzione e controllo nei confronti dei lavoratori sarebbe stato necessario rilevare la presenza di almeno due tra i requisiti espressamente elencati, concernenti l'idoneità della piattaforma a: *a)* determinare il livello della retribuzione; *b)* imporre al lavoratore regole vincolanti sulle modalità di esecuzione del lavoro; *c)* supervisionare lo svolgimento del lavoro e i risultati ottenuti; *d)* condizionare l'organizzazione del lavoro; *e)* limitare la possibilità di svolgere lavori per terzi (COM(2021) 762, cit., art. 4, par. 2). Declinando la presunzione di subordinazione secondo taluni parametri prestabiliti, riconducibili sia al potere di supervisione della piattaforma che alla sua sfera organizzativa, la proposta della Commissione poneva le premesse per una progressiva “europeizzazione” del concetto di lavoratore subordinato, rileggendo la consolidata giurisprudenza della Corte alla luce delle peculiarità del lavoro nell'era digitale (S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders delle piattaforme digitali in ottica europea*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, p. 9). Ne scaturiva una nozione “onnivora” di subordinazione, presumibilmente in grado di intercettare le mutevoli accezioni che può assumere il lavoro su piattaforma (A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 648).

Il testo adottato, invece, si limita a prevedere che gli elementi utili a riscontrare i poteri di “direzione e controllo” della piattaforma debbano essere individuati «conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (direttiva 2024/2831, cit., art. 5, par. 1). Si tratta, come risulta evidente, di una soluzione assai poco coraggiosa, dal momento che il meccanismo presuntivo, anziché seguire criteri comuni decisi dal legislatore dell'Unione, è destinato ad operare secondo logiche proprie di ciascun ordinamento. Tale dinamica, reiterando un approccio sussidiario alla determinazione della subordinazione già

sperimentato dal legislatore dell'Unione ([direttiva 2019/1152](#) relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, art. 1, par. 2), non consente di rimuovere *a priori* eventuali differenze tra gli Stati membri. Né pare risolutivo il rinvio alla rilevante giurisprudenza della Corte di giustizia posto che, come si è visto, da essa non emerge una nozione univoca del concetto di “direzione” quale elemento qualificante di un rapporto di lavoro di tipo subordinato. Di conseguenza, non trovando supporto in parametri condivisi a livello sovranazionale, lo schema presuntivo rimane ancorato ai criteri di subordinazione codificati sul piano interno, prefigurando disomogeneità tra i vari ordinamenti suscettibili di minare la certezza del diritto. In ragione di ciò, sebbene ci appaia sin troppo pessimistica la considerazione, emersa in dottrina, secondo cui l'efficacia della presunzione sarebbe rimessa *in toto* «alla capacità (e alla volontà) attuativa» dei singoli Stati membri (così M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, p. 508), non si può fare a meno di notare che il testo definitivo abbia notevolmente affievolito la spinta armonizzatrice auspicata dalla Commissione.

Poiché, per effetto del meccanismo descritto, un rapporto di lavoro è ritenuto di natura subordinata per il solo fatto di avere ad oggetto una mansione riferibile al funzionamento di una piattaforma digitale, l'onere di contraddire siffatta presunzione incombe in capo al soggetto responsabile della stessa. Così facendo, la direttiva supera lo schema tipico secondo cui è il soggetto che rivendica un determinato *status* – e i diritti da esso discendenti – a doverne provare l'esistenza (A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 645). Come precisa l'art. 5, par. 1, «se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro [...]»: detto altrimenti, il rapporto tra il lavoratore e la piattaforma si presume subordinato *a meno che* quest'ultima non fornisca una prova contraria.

Ricapitolando, la direttiva si propone di intervenire sullo *status* dei lavoratori digitali. Nelle intenzioni del legislatore, la consacrazione del principio del primato del dato fattuale su quello formale, nonché la contestuale instaurazione del meccanismo di presunzione *iuris tantum*, dovrebbero facilitare la riconducibilità di un'ampia gamma di lavoratori delle piattaforme entro la qualifica di lavoratore subordinato. In ogni caso, l'efficacia di tali previsioni normative nel ridurre i casi di “*misclassification*” dipenderà non solo dalle scelte compiute in fase di recepimento dai legislatori nazionali – cui, come si è visto, la direttiva lascia un significativo margine di autonomia – ma anche dalla prospettiva assunta dalla Corte allorché sia chiamata, ad esempio nel contesto del rinvio pregiudiziale *ex* art. 267 TFUE, a chiarire la nozione di «direzione e controllo» di cui all'art. 5, par. 1, della direttiva in esame. Nel silenzio di quest'ultima, si può presumere che i giudici dell'Unione tenderanno ad interpretare estensivamente tali concetti, sul presupposto che, nell'ambito delle piattaforme digitali, il controllo possa assumere «forme diverse», al momento persino difficili da prevedere (direttiva 2024/2831, cit., considerando n. 30).

#### 4. *Le misure sulla gestione algoritmica e le altre tutele riconosciute ai lavoratori in virtù del loro status occupazionale*

Sebbene la direttiva individui nella subordinazione la principale via di accesso a uno *standard* minimo di protezione, essa, come si è già avuto modo di anticipare, non manca di concedere alcune tutele anche ai lavoratori legati alla piattaforma sulla base di un rapporto propriamente autonomo. Si tratta delle disposizioni previste dagli articoli 7-11 del capo III,

dedicato alla gestione algoritmica, di cui beneficiano indistintamente tutti i lavoratori delle piattaforme digitali, a prescindere dalla loro condizione contrattuale (per un'esauriva panoramica di tali profili, cfr. M. VEALE, M. SILBERMAN, R. BINNS, *Fortifying the Algorithmic Management Provisions in the Proposed Platform Work Directive*, in *European Labour Law Journal*, 2023, p. 308 ss.). Tali disposizioni includono, da un lato, misure a tutela dei dati personali dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'uso degli algoritmi, in particolare nell'ambito dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, dall'altro, obblighi di trasparenza in capo alle piattaforme.

Ai sensi dell'art. 7, par. 1, gli Stati membri debbono introdurre misure specifiche tese ad escludere che le piattaforme possano trattare i dati personali relativi allo stato emotivo (lett. *a*) e alle conversazioni private (lett. *b*), nonché utilizzarli allo scopo di prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, quali la libertà di associazione e il diritto di negoziazione (lett. *d*), o di desumere informazioni sensibili inerenti alla sfera privata delle persone, ad esempio per quanto concerne l'origine etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose, la disabilità e lo stato di salute (lett. *e*). Nel complesso, tali norme stabiliscono diritti alla riservatezza dei dati persino più estesi rispetto a quelli già previsti dal regolamento generale sulla protezione dei dati ([regolamento 2016/679](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, in *GUUE* L 119 del 4 maggio 2016, pp. 1-88). L'art. 9, invece, sancisce diritti di informazione individuali in favore dei lavoratori, ampliando la disciplina già introdotta dalla direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (direttiva 2019/1152, cit.), non applicabile però ai lavoratori digitali autonomi. In breve, le piattaforme sono tenute a fornire ai lavoratori informazioni specifiche in merito all'utilizzo e al funzionamento dei sistemi automatizzati, in particolare qualora essi siano utilizzati per attività di monitoraggio e procedure decisionali in grado di influenzare le condizioni di lavoro (art. 9, par. 1, lett. *a-b*).

Completano il quadro le disposizioni, invero piuttosto generiche, in materia di supervisione dei sistemi automatizzati (art. 10) e di riesame umano (art. 11). Quanto al primo aspetto, la direttiva prevede che le piattaforme digitali debbano effettuare periodicamente una valutazione d'impatto delle decisioni prese tramite gli algoritmi: qualora siffatto esame rilevi «un elevato rischio di discriminazione sul lavoro» o la violazione dei «diritti» di un lavoratore digitale, le piattaforme sono tenute ad adottare misure correttive, tra cui la revisione o, se necessario, la cessazione del modello algoritmico utilizzato (art. 10, par. 3). La medesima logica ispira la disposizione successiva, volta a conferire ai lavoratori la possibilità di ricevere *ex post* una spiegazione sulla decisione presa o sostenuta tramite algoritmo, purché inerente ad aspetti essenziali della situazione contrattuale o lavorativa. Sotto questo profilo, la direttiva concorre al progressivo consolidamento di quel diritto alla spiegazione della decisione algoritmica che ha già trovato, in alcuni ambiti specifici, talune significative manifestazioni, sia a livello normativo (*AI ACT*, art. 86; [direttiva 2023/2225](#) relativa ai contratti di credito ai consumatori, art. 18, par. 8) che giurisprudenziale (causa [C-203/22](#), *Dun & Bradstreet Austria*; causa [C-634/21](#), *SCHUFA Holding*).

Oltre ad imporre alle piattaforme tali doveri di informazione, la direttiva obbliga gli Stati membri a provvedere affinché le piattaforme consentano ai lavoratori di avere accesso a una procedura interna di ricorso avverso le decisioni automatizzate ritenute svantaggiose (art. 11, par. 2). In special modo, quest'ipotesi rileva a proposito delle decisioni che abbiano l'effetto, in via temporanea o definitiva, di estromettere il lavoratore dal sistema. È il caso delle decisioni che comportino limitazioni, sospensioni o disattivazioni dell'*account* del lavoratore, cui fa riferimento l'art. 11, par. 1, secondo comma: com'è evidente, rimuovendo i lavoratori dalla piattaforma, simili decisioni impediscono a questi ultimi di continuare a

svolgere la propria attività, risultando particolarmente pregiudizievoli per i soggetti coinvolti. La norma è volta a porre un freno alla frequente adozione, da parte delle piattaforme, di tali provvedimenti di disconnessione, spesso emanati per finalità sanzionatorie, se non propriamente ritorsive, avvalendosi di sistemi automatizzati in grado di esaminare le prestazioni e i risultati dei lavoratori (cfr. S. BORELLI, *Disconnessione, subita dal lavoratore*, in S. BORELLI ET AL. (a cura di), cit., p. 94).

Nel complesso, la *ratio* di dette disposizioni è quella di scongiurare il rischio che l'uso opaco e non trasparente degli algoritmi si traduca in uno strumento arbitrario di discriminazione in mano al gestore della piattaforma o, quantomeno, in un mezzo iniquo di organizzazione del lavoro suscettibile di amplificare la posizione di svantaggio del lavoratore (al riguardo, cfr. M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, n. 1/2021, p. 1 ss.; C. ALESSI, *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'impresa digitale*, Cacucci, 2019, p. 663 ss.). Da questo punto di vista, peraltro, la disciplina dettata dalla direttiva non appare particolarmente coraggiosa in quanto, pur sancendo il diritto dei lavoratori al riesame delle decisioni automatizzate, ed eventualmente alla loro rettifica in caso di violazione di un diritto fondamentale (art. 11, par. 3), non si spinge al punto da riconoscere ai lavoratori e ai loro rappresentanti il diritto di richiedere una revisione dei sistemi algoritmici utilizzati dalla piattaforma (A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia*, cit., p. 652).

Infine, pur essendo apprezzabile la scelta del legislatore di accordare a qualsiasi lavoratore impiegato tramite piattaforma alcune garanzie minime, preme segnalare che soltanto i lavoratori subordinati beneficiano del massimo livello di protezione. Ne emerge un sistema di tutele a “cerchi concentrici”, per cui, ferma restando la consueta contrapposizione tra subordinazione e lavoro autonomo, i diritti non sono garantiti a ciascun lavoratore in modo uguale, bensì variano in ragione del loro *status* occupazionale (C. BARNARD, *The Serious Business of Having Fun*, cit., p. 141). Tali differenziazioni, giustificabili fintantoché riguardino diritti di informazione e consultazione (artt. 13-14), in ragione della tradizionale reticenza del legislatore ad estendere le istanze collettive oltre la sfera della subordinazione (su tali profili con riguardo al lavoro tramite piattaforme, cfr. G.A. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, p. 141), appaiono meno comprensibili con riferimento alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. L'art. 12, par. 1, infatti, nell'imporre alle piattaforme l'obbligo di valutare i rischi dei sistemi automatizzati sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori (lett. a), introducendo, se del caso, adeguate misure di prevenzione e protezione (lett. d), precisa che tali misure riguardino solo i «lavoratori delle piattaforme digitali». Il ristretto ambito di applicazione di tale norma sul piano soggettivo, benché rispettoso di quegli ordinamenti nazionali restii a concedere le tutele prevenzionistiche al di fuori dei regimi di subordinazione, si pone in contrasto con la recente inclusione del diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro tra i *core labour standards* dell'[Organizzazione internazionale del lavoro](#) (M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, cit., pp. 510-511).

##### 5. Osservazioni conclusive

A margine di questa disamina, vale la pena compiere alcune osservazioni conclusive di carattere generale. Innanzitutto, la direttiva 2024/2831 costituisce un ulteriore tassello di quel

mosaico normativo volto a governare lo sviluppo tecnologico su cui da tempo si concentrano gli sforzi legislativi dell'Unione europea. Pur ponendosi in linea di continuità con gli atti normativi già adottati (basti qui ricordare: il *Data Act* e il *Data Governance Act*; il *Digital Services Act* e il *Digital Markets Act*; c.d. *regolamento macchine*; l'*AI ACT*), tale direttiva se ne discosta sotto il profilo della *ratio* ispiratrice. Finora, infatti, nel regolare le piattaforme digitali, lo sguardo del legislatore era sempre stato orientato dalla necessità di garantire il corretto funzionamento del mercato interno. Tale orizzonte giuridico, attento a salvaguardare le regole concorrenziali senza indebolire la competitività dell'industria europea, concepiva i diritti fondamentali come un "limite" alle applicazioni digitali, sul presupposto che il progresso tecnologico dovesse avvenire in conformità ai valori fondamentali dell'Unione (al riguardo, cfr., *ex multis*, A. ADINOLFI, *Evoluzione tecnologica e tutela dei diritti fondamentali: qualche considerazione sulle attuali strategie normative dell'Unione*, in *IPost di AISDUE*, 14 marzo 2023, p. 321 ss.; F. FERRI, *Transizione digitale e valori fondanti dell'Unione: riflessioni sulla costituzionalizzazione dello spazio digitale europeo*, in *Il Diritto dell'Unione Europea*, 2022, p. 277 ss.). La direttiva in esame, invece, pur traendo origine anch'essa dalla convinzione secondo cui la carenza di *standard* condivisi in materia di diritti dei lavoratori possa generare distorsioni all'interno del mercato, affronta direttamente le esigenze di tutela dei lavoratori sottoposti ai sistemi automatizzati di organizzazione del lavoro.

È noto, infatti, che la penetrazione della tecnologia nelle strutture gestionali e decisionali dell'impresa possa ripercuotersi negativamente sulle condizioni lavorative, ad esempio sottoponendo l'esecuzione delle mansioni a dinamiche di controllo capaci di minare l'autonomia organizzativa del lavoratore (su tutti, cfr. A. PIZZOFERRATO, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori. La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate nell'ambito del rapporto di lavoro*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022, p. 235 ss.). La via scelta dal legislatore per rafforzare la posizione giuridica dei lavoratori delle piattaforme si sostanzia nella loro riqualificazione contrattuale, sulla base di uno schema presuntivo teso ad attrarre tali lavoratori entro il regime della subordinazione. Come si è già avuto modo di osservare, il successo di siffatto meccanismo appare tutt'altro che scontato, giacché le misure adottate dagli Stati membri al fine di renderlo operativo, se eccessivamente restrittive, rischiano di depotenziarne sensibilmente l'efficacia. È pur vero che l'incisività dell'intervento dell'Unione in materia di condizioni di lavoro trovi un limite invalicabile nel dettato dell'art. 153, par. 1, TFUE, il quale, in combinato disposto con l'art. 5, par. 3, TFUE, assegna all'Unione una competenza di mero coordinamento in tale ambito. Ciò posto, la soluzione confluita nel testo finale, avendo eliminato qualsiasi criterio utile ad agevolare l'accertamento dell'eventuale sussistenza del rapporto di lavoro in caso di controversia, rappresenta un compromesso al ribasso non pienamente soddisfacente.

Tali criticità risultano, tuttavia, parzialmente compensate dalla prospettiva universalistica abbracciata dalla direttiva, la quale non solo rifugge da qualsiasi logica definitoria, che avrebbe rischiato di estromettere talune tipologie di lavoratori dalla sfera applicativa dell'atto, ma si indirizza apertamente anche ai lavoratori digitali autonomi. Al riguardo, infatti, pur senza abbandonare la consueta distinzione tra subordinazione e autonomia, cui si associano differenti livelli di protezione, la direttiva intende riconoscere a tutti i lavoratori delle piattaforme, a prescindere dal loro *status* contrattuale, alcune tutele specifiche, in particolare per quanto concerne la gestione algoritmica. Tale impianto è espressione, a nostro avviso, di una valutazione lungimirante del legislatore, sia perché appare funzionale a disciplinare un fenomeno in continua evoluzione e, quindi, sempre più

complesso da inquadrare sulla base delle categorie tradizionali (cfr., *ex multis*, G. DI NARDO, *Platform work legal categories and protection perspectives*, in A. PERULLI, S. BELLOMO (eds.), *Platform work and work 4.0: new challenges for labour law*, Padova, 2021, p. 3 ss.), sia perché riflette le specificità dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea, dal momento che la mancanza di una competenza piena in materia di condizioni di lavoro consente all'Unione soltanto di stabilire *standard* minimi comuni tra i Paesi membri. Da questo punto di vista, in conclusione, la direttiva analizzata rappresenta una delle espressioni più significative della via europea all'evoluzione tecnologica, ossia un modello di sviluppo che, pur incoraggiando la transizione digitale, non intende abdicare al substrato di valori condiviso a livello sovranazionale.

LORENZO DI ANSELMO