PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5748 di Mercoledì 04 dicembre 2024

Norme dell'UE relative al lavoro mediante piattaforme digitali

Il lavoro mediante piattaforme digitali è un nuovo strumento che consente di abbinare offerta e domanda di lavoro retribuito. L'UE ha pubblicato la direttiva 2831/2024 che punta a migliorare le condizioni di lavoro nella gig economy.

Che cos'è il lavoro mediante piattaforme digitali?

Il lavoro mediante piattaforme digitali è una forma di occupazione in cui organizzazioni o persone utilizzano una piattaforma online per accedere ad altre organizzazioni o persone al fine di **risolvere problemi specifici** o fornire **servizi specifici dietro pagamento**.

L'economia delle piattaforme digitali sta crescendo rapidamente. Durante la pandemia di COVID-19 il lavoro mediante piattaforme digitali si è intensificato e ha iniziato a diffondersi, in parte grazie all'aumento delle consegne di cibo e generi alimentari. Sta diventando un motore per l'innovazione e la crescita dell'occupazione.

Il lavoro mediante piattaforme digitali assume varie forme e aspetti ed è talvolta chiamato "gig economy". Pur avendo avvantaggiato sia le imprese che i consumatori, la crescita delle piattaforme digitali ha portato allo sviluppo di una "zona grigia" per molti lavoratori per quanto riguarda la loro situazione occupazionale.

L'UE è il primo legislatore al mondo che tenta di proporre norme specifiche per le piattaforme di lavoro digitali.

La direttiva introduce due miglioramenti fondamentali:

- -contribuisce a **determinare correttamente la situazione occupazionale** delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali
- -stabilisce le prime norme dell'UE sull'**uso di sistemi algoritmici sul luogo di lavoro**

I lavoratori delle piattaforme di lavoro digitali

Nell'UE **oltre 28 milioni di persone** lavorano mediante una (o più) di tali piattaforme di lavoro digitali. Nel 2025 si prevede che questa cifra raggiungerà i 43 milioni.

28 milioni di lavoratori nel 2022 **43** milioni di lavoratori entro il 2025

Le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali svolgono una **serie variegata di compiti**, sia in loco che in remoto. Tra tali compiti figurano ad esempio i servizi di consegna, traduzione, inserimento di dati, baby-sitting, assistenza agli anziani o guida di taxi.

Il lavoro mediante piattaforme digitali è in genere una fonte di reddito secondaria che si somma all'occupazione principale.

Lavoratori delle piattaforme digitali: lavoratori subordinati o

autonomi?

Attualmente la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme digitali dell'UE, compresi i tassisti, i lavoratori domestici e gli addetti alle consegne di cibo, sono formalmente lavoratori autonomi. Tuttavia, alcuni di loro devono rispettare molte delle stesse norme e restrizioni applicate a un lavoratore subordinato.

Ne consegue che hanno di fatto un rapporto di lavoro e dovrebbero pertanto godere dei diritti in materia di lavoro e della protezione sociale garantiti ai lavoratori subordinati dal diritto nazionale e dell'UE.

Migliorare il loro accesso ai diritti in materia di lavoro e alla protezione sociale significherebbe anche migliorare la qualità complessiva del lavoro offerto e le condizioni di lavoro per i lavoratori coinvolti nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Significherebbe ad esempio che tali lavoratori avrebbero accesso a possibilità di indennità di malattia, a prestazioni di disoccupazione o a regimi di sostegno del reddito.

Mentre la legislazione del lavoro si applica ai lavoratori delle piattaforme digitali che sono lavoratori subordinati, molti lavoratori delle piattaforme digitali sono, almeno formalmente, lavoratori autonomi. Gli organi giurisdizionali dei vari paesi dell'UE decidono in merito alla situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali caso per caso.

Gli Stati membri hanno **approcci diversi al lavoro mediante piattaforme digitali**. Le risposte nazionali al riguardo sono diverse e si stanno sviluppando in modo disomogeneo in Europa; normative nazionali sono state adottate per lo più in settori specifici, ad esempio nei settori dei servizi di trasporto a chiamata e/o dei servizi di consegna di cibo.

Clicca sull'immagine per vedere l'infografica "Riflettori puntati sui lavoratori delle piattaforme digitali nell'UE"

Nuove norme dell'UE sul lavoro mediante piattaforme digitali

Situazione occupazionale

Le nuove norme affronterebbero casi di **errata classificazione dei lavoratori delle piattaforme** e agevolerebbero le modalità con cui sarebbero **riclassificati come lavoratori subordinati**, garantendo loro un più facile **accesso ai diritti** loro spettanti in qualità di lavoratori subordinati ai sensi del diritto dell'UE.

L'accordo raggiunto l'8 febbraio 2024 tra il Consiglio e il Parlamento europeo introduce una **presunzione legale** confutabile efficace. Secondo tale accordo, sussiste una presunzione legale di **rapporto di lavoro** tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che lavora mediante detta piattaforma **qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo**, ai sensi del diritto nazionale, degli accordi collettivi o delle prassi in vigore negli Stati membri.

Se la **piattaforma digitale intende confutare** tale presunzione, **deve provare** che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro.

Spetta agli Stati membri definire nel proprio diritto nazionale le modalità di detta presunzione legale. La presunzione dovrebbe consentire ai lavoratori delle piattaforme digitali di accertare più facilmente, in termini procedurali, la propria situazione occupazionale.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0969] ?#>

Uso di algoritmi sul luogo di lavoro

Le piattaforme di lavoro digitali **utilizzano algoritmi per la gestione delle risorse umane**. Tali sistemi sono utilizzati per organizzare e gestire le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite le loro applicazioni o siti web.

Le nuove norme prevedono che i lavoratori debbano essere **informati** in caso di uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

Inoltre le piattaforme di lavoro digitali non potranno trattare taluni tipi di dati personali, quali:

- -dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico dei lavoratori delle piattaforme digitali
- -dati relativi alle conversazioni private
- -dati per prevedere l'attività sindacale reale o potenziale
- -dati utilizzati per desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o lo stato di salute di un lavoratore
- -dati biometrici diversi dai dati utilizzati per l'autenticazione

In ogni caso le nuove norme prevedono che tali sistemi debbano essere monitorati da personale qualificato, che gode di una protezione particolare contro i trattamenti sfavorevoli. La sorveglianza umana è garantita anche per decisioni significative, come la sospensione degli account.

Applicazione, trasparenza e tracciabilità

Spesso le autorità nazionali faticano ad accedere ai dati sulle piattaforme digitali e sulle persone che lavorano tramite le stesse. Ciò è ancora più difficile quando le piattaforme **operano in diversi Stati membri**, in quanto ciò rende poco chiaro dove e da chi viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali.

La direttiva chiarirà gli obblighi esistenti delle piattaforma di lavoro digitali di dichiarare il lavoro alle autorità nazionali. Chiederà inoltre alle piattaforme di mettere a disposizione delle autorità nazionali informazioni chiave sulle loro attività e sulle persone che lavorano tramite le stesse.

L'economia delle piattaforme

Nell'UE operano circa **500 piattaforme di lavoro digitali**. In ogni paese dell'UE sono attive piattaforme di lavoro digitali.

La crescita dell'economia delle piattaforme è illustrata dal fatto che tra il 2016 e il 2020 le entrate di tale settore sono quasi quintuplicate, passando da circa **3 miliardi di EUR** a circa **14 miliardi di EUR**.

Secondo le stime, le entrate più cospicue provengono dai settori delle **consegne e dei servizi di taxi**.

Clicca sull'immagine per vedere l'infografica "L'economia UE delle piattaforme"

In sede di Consiglio

I lavoratori delle piattaforme digitali sono già menzionati in alcune normative dell'UE, come la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Si fa inoltre riferimento ai lavoratori delle piattaforme digitali nella raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi. Il Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" ha raggiunto un accordo politico su tale raccomandazione il 6 dicembre 2018.

- Raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi

Nel 2019 il Consiglio ha discusso nuove forme di lavoro e approvato conclusioni del Consiglio in materia, invitando la Commissione a esplorare l'opportunità di un'eventuale normativa volta a garantire la protezione dei lavoratori.

Il 9 dicembre 2021 la Commissione europea ha presentato la sua proposta relativa alle **nuove norme sul lavoro mediante piattaforme digitali** ai due colegislatori, Consiglio e Parlamento europeo.

In sede di Consiglio, il fascicolo è stato esaminato dal gruppo "Questioni sociali", che si occupa di tutti i lavori legislativi e non legislativi relativi all'occupazione e alla politica sociale.

Il Consiglio ha adottato la sua posizione il 12 giugno 2023. Le nuove norme hanno dovuto essere negoziate con il Parlamento europeo prima di poter entrare a far parte del diritto dell'UE.

- Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Commissione europea, 9 dicembre 2021)
-

L'8 febbraio 2024 il Consiglio e il Parlamento hanno raggiunto un accordo provvisorio sul lavoro mediante piattaforme digitali, che è stato approvato dai ministri dell'Occupazione e degli affari sociali in occasione della sessione del Consiglio dell'11 marzo 2024.

Il 23 ottobre 2024 il Consiglio ha adottato nuove norme in materia di lavoro mediante piattaforme digitali. In seguito all'adozione gli Stati membri hanno due anni per recepire le disposizioni della direttiva nel diritto nazionale.

PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA - DIRETTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 ottobre 2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Fonte: Consiluim.europa

Licenza Creative Commons