

Bruxelles, 7 dicembre 2022
(OR. en)

**Fascicolo interistituzionale:
2021/0414(COD)**

**15338/1/22
REV 1**

**SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859**

NOTA

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali - <i>Orientamento generale</i>

I. INTRODUZIONE

Il 9 dicembre 2021 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali¹. La proposta mira a:

- 1) migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agevolando la corretta determinazione della loro situazione occupazionale attraverso una presunzione legale confutabile (capo II);

¹ Doc. ST 14450/21.

- 2) migliorare la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali rafforzando la trasparenza, l'equità e la responsabilità nell'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (capo III);
- 3) migliorare la trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali (capo IV) e mettere in atto determinate misure di applicazione e mezzi di ricorso (capo V).

A norma delle basi giuridiche pertinenti, ossia l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, e l'articolo 16, paragrafo 2, TFUE, il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, conformemente alla procedura legislativa ordinaria.

Il Parlamento europeo non ha ancora adottato la propria posizione in prima lettura. L'attuale calendario del PE prevede l'approvazione della relazione del relatore il 12 dicembre 2022 da parte della commissione EMPL, seguita dall'approvazione nella sessione plenaria di gennaio.

Il Comitato economico e sociale ha adottato il suo parere nella sessione plenaria del 23 marzo 2022².

Il Comitato delle regioni ha adottato il suo parere nella sessione plenaria del 30 giugno 2022³.

Il Garante europeo della protezione dei dati ha trasmesso le sue osservazioni formali il 2 febbraio 2022⁴.

² Doc. ST 11378/22.

³ Doc. ST 11328/22.

⁴ Doc. ST 5966/22.

II. DISCUSSIONI NEL CORSO DELLA PRESIDENZA CECA

I lavori della presidenza ceca del Consiglio si sono basati sui progressi compiuti durante le presidenze slovena e francese, come indicato nella relazione sullo stato di avanzamento dei lavori presentata al Consiglio EPSCO nel giugno di quest'anno⁵.

La presidenza ceca ha tenuto cinque riunioni del gruppo "Questioni sociali" al fine di esaminare la proposta. Le preoccupazioni degli Stati membri sono state affrontate nel quadro di cinque successivi testi di compromesso della presidenza⁶. Il Coreper ha esaminato i testi il 23 e il 30 novembre e il 7 dicembre 2022.

L'intenso lavoro si è concentrato sulla ricerca di soluzioni di compromesso per rispondere alle varie preoccupazioni sollevate dalle delegazioni al fine di raggiungere un corretto equilibrio nel testo e ottenere il sostegno di un'ampia maggioranza di Stati membri. In termini generali, la presidenza ha seguito il seguente approccio:

- 1) Sulla base del lavoro svolto dalla presidenza francese per quanto concerne la duplice base giuridica, la presidenza ceca ha definito e chiarito in tutto il testo la questione dell'ambito di applicazione personale, operando una distinzione tra due categorie di persone. La prima categoria riguarda le persone che hanno un rapporto di lavoro, vale a dire i lavoratori delle piattaforme digitali, ed è disciplinata dall'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE e dall'articolo 153, paragrafo 2, lettera b). La seconda categoria, vale a dire le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, riguarda sia le persone che hanno un rapporto di lavoro sia i lavoratori autonomi, ed è disciplinata dall'articolo 16 TFUE.

⁵ Doc. ST 9227/1/22.

⁶ Docc. ST 11593/22, 13303/22, 13830/22, 14514/22 e 14990/22.

- 2) Pienamente consapevole del ruolo centrale della presunzione legale nella proposta, la presidenza si è adoperata per trovare un equilibrio tra la risposta alle preoccupazioni degli Stati membri che temevano che un numero troppo elevato di veri lavoratori autonomi rientrasse nella presunzione legale, da un lato, e la salvaguardia della funzione della presunzione nell'agevolare la corretta classificazione dei lavoratori autonomi fittizi, dall'altro.

Le principali questioni discusse in sede di gruppo "Questioni sociali" sono sintetizzate nel documento 14514/22, mentre le principali questioni discusse in sede di Coreper il 23 novembre 2022 figurano nel documento 14990/22.

III. TESTO DI COMPROMESSO DELLA PRESIDENZA

La presidenza è convinta che il testo allegato sia una risposta equilibrata alle richieste divergenti degli Stati membri e rappresenti il centro di gravità tra le delegazioni. Il testo corrisponde ampiamente a quello presentato al Coreper il 30 novembre come documento 14990/22. Esso contiene nella presente REV alcune modifiche limitate, che sono state introdotte dopo il Coreper del 7 dicembre 2022. Il testo nuovo della presente REV è evidenziato in ***corsivo grassetto***, le soppressioni sono contrassegnate dal simbolo *[...]*.

Di seguito sono riportate le principali modifiche rispetto alla proposta della Commissione:

Capo I: Ambito di applicazione e finalità

Seguendo il percorso scelto durante la presidenza francese al fine di introdurre una chiara distinzione tra le due basi giuridiche, la presidenza ceca si è ulteriormente adoperata per distinguere tra le disposizioni relative al miglioramento delle condizioni di lavoro dei *lavoratori delle piattaforme digitali* (sulla base dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE – condizioni di lavoro) e quelle relative al miglioramento della protezione dei dati personali sia dei lavoratori subordinati che dei lavoratori autonomi, vale a dire delle *persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali* (sulla base dell'articolo 16 TFUE).

La presidenza ha ulteriormente definito l'ambito di applicazione della direttiva aggiungendo un criterio aggiuntivo alla definizione di piattaforma di lavoro digitale al fine di includere solo le piattaforme che forniscono i loro servizi mediante l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. L'obiettivo è escludere dall'ambito di applicazione le imprese, per lo più le MPMI, che utilizzano solo mezzi elettronici molto semplici, come un sito web, per svolgere la loro attività.

Per far fronte al fatto, riferito dalle delegazioni, che alcune piattaforme di lavoro digitali cercano di evitare l'applicazione della legislazione e della giurisdizione nazionali reclutando persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite intermediari, la presidenza ha aggiunto una disposizione sugli intermediari. Date le diverse forme di subappalto e intermediazione associate all'agilità delle piattaforme di lavoro digitali nell'adattarsi a un contesto normativo in evoluzione, tale disposizione obbliga gli Stati membri a garantire lo stesso livello di protezione anche in caso di intermediazione, lasciando agli Stati membri la facoltà di scegliere le misure appropriate. Queste possono comprendere, se del caso, l'istituzione di sistemi di responsabilità condivisa.

Capo II: Presunzione legale

In risposta all'invito delle delegazioni a chiarire il modo in cui la presunzione legale e la sua confutazione funzionano, la presidenza ha riorganizzato il capo II, pur mantenendo la maggior parte del testo iniziale della Commissione. Il nuovo testo stabilisce le condizioni sostanziali per l'applicazione della presunzione legale prevista all'articolo 4, gli aspetti procedurali, compresa la confutazione, all'articolo 4 bis, e le misure di sostegno che gli Stati membri devono adottare all'articolo 4 ter.

Criteri per far scattare la presunzione

Per quanto riguarda le condizioni sostanziali della presunzione legale, la presidenza ha seguito l'invito delle delegazioni a rendere i criteri più chiari e più facili da applicare. Sono stati pertanto apportati alcuni piccoli adeguamenti testuali e i diversi elementi contenuti in un elenco aperto nel precedente criterio d) dell'articolo 4 sono stati suddivisi in tre criteri distinti, il che ha determinato un aumento del numero di criteri, che sono passati da cinque a sette. Di conseguenza, il numero di criteri che devono essere soddisfatti per far scattare la presunzione è passato da due a tre.

È stato ulteriormente chiarito (spostando il testo dal considerando 25 al dispositivo) che la piattaforma non è considerata conforme a un criterio se agisce solo per adempiere un obbligo giuridico, compreso un obbligo derivante da contratti collettivi.

Applicazione della presunzione e confutazione

La presunzione si applica in tutti i procedimenti pertinenti in cui è in gioco la situazione occupazionale. È nei procedimenti in cui si applica la presunzione legale che la confutazione dovrebbe essere possibile, sulla base della definizione di rapporto di lavoro nel diritto nazionale, nei contratti collettivi e nelle prassi vigenti, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

Sebbene la presunzione debba essere applicata nel modo più ampio possibile, la direttiva tiene conto del fatto che i tipi di procedimenti e la definizione di "lavoratore" variano nei diversi settori del diritto. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, la presunzione legale non si applica ai procedimenti fiscali, penali e sociali. Allo stesso tempo, la direttiva non impedisce agli Stati membri di estendere gli effetti giuridici di una decisione di riclassificazione adottata sulla base dell'applicazione della presunzione a qualsiasi altro settore del diritto e in qualsiasi altra procedura.

Discrezionalità delle autorità di contrasto

Al fine di evitare inutili oneri amministrativi e un sovraccarico, che impedirebbero alle autorità di contrasto di adempiere agli altri loro obblighi, le autorità di contrasto hanno la facoltà di applicare la presunzione legale, se la duplice condizione è soddisfatta, di operare d'ufficio e che è evidente che una confutazione avrebbe successo.

Effetto sospensivo

Sebbene gli effetti di una decisione basata sull'applicazione della presunzione legale non debbano essere ritardati dall'avvio di procedure giudiziarie o di ricorso, la presidenza ha dovuto tenere conto del fatto che una disposizione che escluda un effetto sospensivo nelle procedure di ricorso costituirebbe una forte interferenza con le norme processuali nazionali e presenterebbe notevoli difficoltà nella sua attuazione. Pertanto, l'articolo 4 bis, paragrafo 5, è stato trasformato in una clausola facoltativa.

CAPO III: Sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Il secondo elemento costitutivo della proposta è la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, che sono soggette all'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati da parte della piattaforma di lavoro digitale. I sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati sono definiti all'articolo 2.

Gli articoli da 6 a 8, che stabiliscono norme per la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, sono stati razionalizzati e la loro struttura è stata migliorata. A tal fine, la presidenza ha modificato in particolare, spostandolo, l'ex articolo 6, paragrafo 5, che ora è il nuovo articolo 5 bis. La disposizione è ora più semplice e vieta il trattamento di determinati tipi di dati personali mediante un monitoraggio o un processo decisionale automatizzati. Essa prevede quindi un livello di protezione più elevato di quello previsto dal regolamento generale sulla protezione dei dati. Gli articoli da 6 a 8 prevedono norme da applicare in aggiunta al regolamento generale sulla protezione dei dati. I poteri e la protezione delle persone che assicurano il monitoraggio umano dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sono stati migliorati attribuendo loro il diritto di non accogliere le decisioni automatizzate e proteggendole da trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni.

Inoltre, le disposizioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro sono state spostate dall'ex articolo 7, paragrafo 2 al nuovo articolo 8 bis, che riguarda ora il rapporto tra questa direttiva e la direttiva 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Il rapporto con il regolamento (UE) 2019/1150 relativo agli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (all'articolo 8, paragrafo 5) e con la direttiva 2002/14/CE (articolo 9) relativa all'informazione e alla consultazione dei lavoratori in relazione ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati è stato reso più semplice e chiaro.

Capo IV: Trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali

Nel capo sulla trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali è stato chiarito il rapporto tra il nuovo obbligo delle piattaforme di dichiarare il lavoro svolto per le piattaforme allo Stato membro in cui è svolto il lavoro e gli obblighi già esistenti a norma del diritto dell'Unione. Inoltre, le piattaforme di lavoro digitali sono state obbligate a informare le autorità nazionali in merito agli intermediari con cui lavorano.

CONCLUSIONE

Si invita il Consiglio a raggiungere un orientamento generale sul testo di compromesso che figura nell'allegato del presente documento e a incaricare la presidenza di avviare i negoziati sul fascicolo con i rappresentanti del Parlamento europeo.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo⁷,

visto il parere del Comitato delle regioni⁸,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

⁷ GU C [...] del [...], pag. [...].

⁸ GU C [...] del [...], pag. [...].

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, gli obiettivi dell'Unione sono, tra l'altro, promuovere il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.
- (2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta") sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. L'articolo 27 della Carta tutela il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa. L'articolo 8 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. L'articolo 16 della Carta riconosce la libertà d'impresa.
- (3) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017⁹, stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, che, conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, va garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che vanno promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo e che va agevolata la mobilità professionale, e che vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici. Il vertice sociale di Porto del maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali¹⁰.

⁹ Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).

¹⁰ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2021) 102 final del 4.3.2021).

- (4) La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità, ma comporta anche alcuni rischi per l'occupazione e le condizioni di lavoro. Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali.
- (5) Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da persone fisiche tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali possono controllare, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la sua retribuzione e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il lavoro. Il lavoro mediante piattaforme digitali può essere svolto esclusivamente online mediante strumenti elettronici ("lavoro online mediante piattaforme digitali") o secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione online con una successiva attività nel mondo fisico ("lavoro in loco mediante piattaforme digitali"). Molte delle piattaforme di lavoro digitali esistenti sono imprese internazionali che sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero.

- (6) Il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per accedere più facilmente al mercato del lavoro, ottenere un reddito supplementare attraverso un'attività secondaria o godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. Al tempo stesso, ***il lavoro mediante piattaforme digitali è in rapida evoluzione, il che si traduce in nuovi modelli imprenditoriali e nuove forme di occupazione che talvolta sfuggono ai paradigmi esistenti. Tali novità sono esemplificate nel settore del diritto della concorrenza dell'Unione, in cui la Commissione ha adottato orientamenti sulla relativa applicazione ai contratti collettivi per quanto riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali. Per questi motivi è importante accompagnare tale processo con garanzie adeguate per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale nonché evitando discriminazioni e promuovendo nuove opportunità. In particolare***, il lavoro mediante piattaforme digitali [...] può rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Un'errata classificazione della situazione occupazionale ha conseguenze per le persone interessate, in quanto rischia di limitare l'accesso ai diritti dei lavoratori esistenti. Essa determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la sostenibilità dei loro sistemi di protezione sociale. Tali sfide, sebbene non riguardino soltanto il lavoro mediante piattaforme digitali, sono particolarmente impegnative e pressanti nell'economia delle piattaforme.

- (7) Le cause intentate in diversi Stati membri hanno evidenziato il persistere di una classificazione errata della situazione occupazionale per quanto riguarda alcuni tipi di lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare nei settori in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo controllo sulla retribuzione e sull'esecuzione del lavoro. Sebbene le piattaforme di lavoro digitali classifichino frequentemente le persone che lavorano mediante le piattaforme stesse come lavoratori autonomi o "contraenti indipendenti", molti organi giurisdizionali hanno rilevato che le piattaforme digitali esercitano di fatto un potere di direzione e controllo su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività commerciali e determinando unilateralmente il livello delle retribuzioni. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali.
- (8) I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni. Le piattaforme di lavoro digitali utilizzano tali sistemi algoritmici come modalità standard per organizzare e gestire il lavoro mediante piattaforme digitali attraverso la loro infrastruttura. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali oggetto di tale gestione algoritmica spesso non dispongono di informazioni sulle modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati e sul modo in cui il loro comportamento incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati. Nemmeno i rappresentanti dei lavoratori e gli ispettorati del lavoro hanno accesso a tali informazioni. Inoltre le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali spesso non conoscono i motivi delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati e non hanno la possibilità di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle.
- (9) 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.

- (10) Un corpus di strumenti giuridici stabilisce norme minime in materia di condizioni di lavoro e diritti dei lavoratori in tutta l'Unione. Tale corpus comprende in particolare la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio¹¹ relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹² concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹³ relativa al lavoro tramite agenzia interinale e altri atti giuridici specifici riguardanti tra l'altro aspetti quali la sicurezza e la salute durante il lavoro, le lavoratrici gestanti, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale e il distacco dei lavoratori.
- (11) La raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio¹⁴ sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi raccomanda agli Stati membri di adottare misure per garantire a tutti i lavoratori subordinati e autonomi la copertura formale, la copertura effettiva, l'adeguatezza e la trasparenza dei sistemi di protezione sociale.
- (12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁵ ("regolamento generale sulla protezione dei dati") garantisce la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e in particolare prevede determinati diritti e obblighi nonché garanzie relativi al trattamento lecito, corretto e trasparente dei dati personali, anche per quanto riguarda il processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche.

¹¹ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

¹² Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

¹³ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

¹⁴ Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01) (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

¹⁵ 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).

- (12 bis) Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁶ promuove equità e trasparenza per gli "utenti commerciali" che utilizzano i servizi di intermediazione online forniti dai gestori di piattaforme online. [La Commissione europea ha proposto un ulteriore atto giuridico che stabilisce regole armonizzate per i fornitori e gli utenti dei sistemi di intelligenza artificiale]¹⁷.
- (12 ter) La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea stabilisce un quadro generale che fissa prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nell'Unione.
- (13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca norme minime per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. È opportuno introdurre misure volte a facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e migliorare la trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Inoltre, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero godere di una serie di diritti volti a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica. Tali diritti dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto e mirare a condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori offline di servizi nonché favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

¹⁶ Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 57).

¹⁷ [COM(2021) 206 final del 21.4.2021.]

- (14) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi delle parti sociali, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire a livello di Unione in questo settore adeguando l'attuale quadro giuridico alla luce della diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali.
- (15) La Commissione ha inoltre intrattenuto ampi scambi con i portatori di interessi, tra cui le piattaforme di lavoro digitali, le associazioni di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli esperti del mondo accademico, degli Stati membri e delle organizzazioni internazionali e i rappresentanti della società civile.
- (15 bis) La presente direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali e a proteggere i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali regolamentando l'uso della gestione algoritmica nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Entrambi gli obiettivi sono perseguiti contemporaneamente e, sebbene si rafforzino reciprocamente e siano indissolubilmente legati, l'uno non è secondario rispetto all'altro. Per quanto riguarda l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE, la presente direttiva stabilisce norme volte a sostenere la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a migliorare la trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Per quanto riguarda l'articolo 16 TFUE, la presente direttiva istituisce un quadro per migliorare la protezione delle persone fisiche che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali, aumentando la trasparenza, l'equità e la responsabilità delle pertinenti procedure di gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali.

- (16) La presente direttiva dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale.
- (17) La presente direttiva dovrebbe stabilire norme vincolanti che si applicano a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione.
- (18) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto usano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per organizzare il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale. I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati raccolgono dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e prendono o sostengono decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro. 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. Questo 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, o la rivendita di beni o servizi, né coloro che organizzano le attività dei volontari. Dovrebbe essere limitata 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 e non solo un elemento secondario e puramente accessorio.

(18 bis) In alcuni casi, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non hanno un rapporto contrattuale diretto con la piattaforma di lavoro digitale, ma sono in relazione con un intermediario attraverso il quale svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite una piattaforma di lavoro digitale. Tale modalità di organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali comporta spesso ***una vasta gamma di rapporti triangolari differenti e complessi, nonché*** responsabilità confuse tra la piattaforma di lavoro digitale e gli intermediari per quanto riguarda il lavoro mediante piattaforme digitali. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite intermediari sono esposte agli stessi rischi — in termini di errata classificazione della loro situazione occupazionale e di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati — delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali direttamente per la piattaforma di lavoro digitale. Gli Stati membri dovrebbero pertanto ***stabilire misure adeguate, anche istituendo sistemi di responsabilità condivisa, ove opportuno, al fine di*** garantire che, a norma della presente direttiva, godano dello stesso livello di protezione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale diretto con la piattaforma di lavoro digitale.

(19) Per combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e per facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale, gli Stati membri dovrebbero disporre di procedure adeguate per prevenire e affrontare l'errata classificazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tali procedure dovrebbero essere intese ad accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia e, ove tale rapporto di lavoro esista, a garantire il pieno rispetto del diritto dell'Unione applicabile ai lavoratori nonché del diritto del lavoro e dei contratti collettivi nazionali. Qualora la situazione occupazionale corretta corrisponda al lavoro autonomo o a una forma di lavoro intermedia quali definiti a livello nazionale, dovrebbero applicarsi i diritti e gli obblighi pertinenti per tale situazione occupazionale.

- (20) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore¹⁸. È opportuno tenere conto dell'interpretazione di questi criteri da parte della Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il lavoro autonomo fittizio ricorre quando una persona è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro. La Corte di giustizia ha sentenziato¹⁹ che la qualificazione di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro.

¹⁸ Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentenza della Corte di giustizia del 14 ottobre 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza della Corte di giustizia del 9 luglio 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentenza della Corte di giustizia del 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentenza della Corte di giustizia del 16 luglio 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; ordinanza della Corte di giustizia del 22 aprile 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁹ Sentenze della Corte di giustizia del 13 gennaio 2004, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, dell'11 novembre 2010, *Dita Danosa/LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, e del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (21) Il principio del primato dei fatti, espressione con la quale si intende che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la sua retribuzione, e non sulla descrizione che del rapporto danno le parti, conformemente alla raccomandazione n. 198 sul rapporto di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 2006, è particolarmente pertinente nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente da una parte.
- (22) Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che agisce in qualità di datore di lavoro dovrebbe essere chiaramente identificata e tale parte dovrebbe adempiere tutti gli obblighi derivanti dal ruolo di datore di lavoro.
- (23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni 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.
- (24) 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. Quando controllano l'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. I rapporti contrattuali di questo tipo dovrebbero pertanto essere considerati, in virtù di una presunzione legale, come un rapporto di lavoro tra la piattaforma digitale e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali tramite la piattaforma. Di conseguenza, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe trattare la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali come un lavoratore subordinato avente tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale conformemente al diritto dell'Unione e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi pertinenti, a meno che la piattaforma di lavoro digitale non confuti con successo la presunzione.

- (25) La direttiva dovrebbe includere i criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro e se è verosimile che una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme abbia un rapporto di 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. I criteri dovrebbero includere elementi concreti che dimostrino che la piattaforma di lavoro digitale stabilisce i limiti massimi del livello della retribuzione o la sua fascia, richiede il rispetto delle regole per quanto riguarda l'aspetto esteriore o il comportamento, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro, [...] limita la facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti, anche ricorrendo a una serie di condizioni o a un sistema di sanzioni. ***I criteri dovrebbero comprendere anche elementi concreti che dimostrino che la piattaforma di lavoro digitale supervisiona da vicino l'esecuzione del lavoro, anche verificando scrupolosamente la qualità dei risultati del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Ciò comprende la valutazione o il monitoraggio periodico delle prestazioni di lavoro o dei progressi nel lavoro che possono essere effettuati anche per via elettronica, come la sorveglianza fotografica, il tracciamento della posizione, il conteggio delle battute o il rilevamento delle schermate oppure l'utilizzo di altre funzioni presenti nei computer o negli smartphone. La supervisione non comprende, al contrario, l'uso di strumenti elettronici per abbinare la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e il destinatario del servizio, chiedere ai destinatari del servizio o alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di confermare il corretto svolgimento di un compito al fine di liberare il pagamento o consentire ai clienti di recensire o valutare il servizio, semplicemente suggerire un percorso per un viaggio o una consegna o dare al cliente o alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di segnalare eventuali difficoltà incontrate, in particolare in materia di sicurezza.*** 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 non avere limiti riguardo alla possibilità di lavorare per terzi va considerata una delle caratteristiche del vero lavoro autonomo.

(25 bis) È opportuno che gli Stati membri stabiliscano, conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali, un quadro di misure di sostegno al fine di garantire l'efficace attuazione della presunzione legale. Ai fini dell'efficacia pratica della presunzione, per l'applicazione di quest'ultima dovrebbero sempre essere soddisfatti tre dei criteri che permettono di stabilire se è verosimile che la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali abbia un rapporto di lavoro. Scopo di tali criteri è fornire una serie di indicazioni facilmente comprensibili che rilevino la probabile esistenza di un rapporto di lavoro e facilitino in tal modo l'accesso della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ai pertinenti diritti derivanti dall'esistenza di un rapporto di lavoro tramite la presunzione legale.

(25 ter) Sebbene sia fondamentale ridurre al minimo il rischio di compromettere l'efficace applicazione della presunzione legale, un criterio soddisfatto da una piattaforma di lavoro digitale unicamente in virtù del rispetto dei requisiti previsti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale o dagli accordi collettivi, specie per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio, non dovrebbe essere inteso come volto a indicare che sono soddisfatti i criteri della presunzione legale ai sensi della presente direttiva.

(25 quater) Al fine di garantire l'accesso al diritto dell'Unione applicabile ai lavoratori, la presunzione legale dovrebbe applicarsi a tutti i pertinenti procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è in gioco la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. ***Sebbene la presente direttiva non imponga agli Stati membri l'obbligo di applicare la presunzione legale nei procedimenti fiscali, penali e di sicurezza sociale, nessuna disposizione della presente direttiva dovrebbe impedire agli Stati membri di applicare, ai sensi del diritto nazionale, tale presunzione in detti procedimenti o in*** altri procedimenti amministrativi o giudiziari o di riconoscere i risultati di procedimenti in cui la presunzione sia stata applicata ai fini di conferire diritti ai lavoratori riclassificati a titolo di altri settori del diritto.

(26) [...]

(27) [...]

(28) Il rapporto tra una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e una piattaforma di lavoro digitale potrebbe non soddisfare i requisiti di un rapporto di lavoro secondo la definizione stabilita nel diritto, nei contratti collettivi o nelle prassi in vigore nel rispettivo Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, anche se i criteri stabiliscono che è verosimile che una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali abbia un rapporto di lavoro. Nei procedimenti giudiziari o amministrativi, in cui si applica la presunzione legale, gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano la natura giuridica del rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. Pertanto, dovrebbero avere l'onere della prova quando sostengono che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro. In aggiunta, se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ed è oggetto della presunzione intende confutare la presunzione legale, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe essere tenuta ad assistere tale persona, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti detenute dalla piattaforma riguardanti tale persona. L'esito positivo dei procedimenti giudiziari o amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti o nei ricorsi giudiziari successivi, in conformità del diritto procedurale nazionale.

- (28 bis) Mentre la presunzione legale dovrebbe applicarsi nei procedimenti avviati da una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali in cui è in gioco la situazione occupazionale, le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla agendo di propria iniziativa, quali gli ispettorati del lavoro, dovrebbero avere la facoltà di non applicare tale presunzione, se è evidente che la presunzione sarebbe confutata con successo. È importante disporre di un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto.
- (28 ter) Gli Stati membri dovrebbero poter disporre che i procedimenti giudiziari o amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di contestare la decisione di un'autorità giudiziaria o amministrativa adottata sulla base dell'applicazione della presunzione legale non abbiano un effetto sospensivo sulla decisione pertinente.
- (28 quater) Nell'interesse della certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi prima della data di recepimento della presente direttiva e dovrebbe pertanto applicarsi solo al periodo che decorre da tale data, anche per i rapporti contrattuali instaurati prima di tale data e ancora in corso a tale data. I ricorsi riguardanti l'eventuale esistenza di un rapporto di lavoro prima di tale data e i diritti e gli obblighi che ne derivano fino a tale data dovrebbero pertanto essere valutati solo sulla base del diritto nazionale e del diritto dell'Unione anteriori alla presente direttiva.
- (28 quinquies) L'efficace attuazione della presunzione legale mediante misure adeguate, quali la diffusione di informazioni al pubblico, l'elaborazione di orientamenti e l'effettuazione di controlli e ispezioni efficaci, è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. Tali misure dovrebbero evitare la riclassificazione di veri lavoratori autonomi, tenere conto della situazione specifica delle start-up al fine di sostenere il potenziale imprenditoriale e le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

(29) Nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante le stesse sono spesso oggetto di decisioni adottate attraverso o con il sostegno di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Il consenso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali al trattamento dei dati personali non sempre viene dato liberamente, in quanto non è sistematico che le persone che svolgono un lavoro di questo tipo abbiano una reale libertà di scelta o possano rifiutare o revocare il consenso senza pregiudicare il loro rapporto contrattuale, sebbene tale consenso non sia necessario per svolgere un lavoro mediante piattaforme digitali; vi è inoltre uno squilibrio tra la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale che gestisce i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Sebbene il regolamento (UE) 2016/679 stabilisca il quadro generale per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, è necessario stabilire norme specifiche che contemplino le problematiche specifiche del trattamento dei dati personali attraverso l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. In particolare, le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, né trattare dati personali relativi alle sue conversazioni private e non dovrebbero raccogliere dati personali quando la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si sta offrendo per svolgerlo. In tale contesto, i termini relativi alla protezione dei dati personali di cui alla presente direttiva dovrebbero essere interpretati alla luce delle definizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679.

(30) [...]

(31) [...]

- (32) Senza pregiudicare i diritti e gli obblighi derivanti dal regolamento (UE) 2016/679, la presente direttiva prevede garanzie supplementari per quanto riguarda l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati per raccogliere dati, 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 delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, comprese 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. Le informazioni sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e alle autorità nazionali del lavoro, affinché possano esercitare le loro funzioni.
- (33) Tale obbligo di informazione non dovrebbe imporre alle piattaforme di lavoro digitali di rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, o altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale. Tali considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva.

(34) [...]

(35) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nella gestione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi, come quelle relative all'offerta di incarichi, ai guadagni, alla sicurezza e alla salute, all'orario di lavoro, all'accesso alle opportunità di formazione, alla promozione o allo status all'interno dell'organizzazione e alla situazione contrattuale, hanno effetti diretti sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le quali potrebbero non avere un contatto diretto con un dirigente o supervisore umano. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero pertanto monitorare e valutare periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero prevedere risorse umane sufficienti a tale scopo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dovrebbero disporre della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione e in particolare dovrebbero avere il diritto di annullare le decisioni automatizzate. Dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni. Oltre agli obblighi a norma dell'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, della presente direttiva stabilisce obblighi distinti, che si applicano nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali.

- (36) L'articolo 22, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi degli interessati nei casi in cui questi ultimi siano sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Tale disposizione prevede, come minimo, il diritto dell'interessato di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione.
- (37) La presente direttiva prevede norme in aggiunta al regolamento (UE) 2016/679 nel contesto della gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per quanto riguarda una decisione, una mancata decisione o una serie di decisioni prese o sostenute da sistemi automatizzati che incidono significativamente su di loro. A tal fine la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe offrire loro la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con una persona di contatto presso la piattaforma di lavoro digitale. Inoltre la piattaforma di lavoro digitale, qualora limiti, sospenda o chiuda l'account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, non retribuisca il lavoro svolto da tale persona o incida sulla sua situazione contrattuale, dovrebbe fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una motivazione scritta per tale decisione, in quanto decisioni di questo tipo possono avere effetti negativi particolarmente significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, soprattutto sui loro potenziali guadagni. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere anche il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare la decisione e ottenere una risposta motivata senza indebito ritardo se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che una qualsiasi decisione che incide significativamente su di loro abbia violato i loro diritti. Qualora le suddette decisioni violino i diritti di tali persone, ad esempio i diritti dei lavoratori o il diritto alla non discriminazione o alla protezione dei loro dati personali, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indebito ritardo o, ove ciò non sia possibile, provvedere al risarcimento del danno subito e adottare le misure necessarie per evitare decisioni analoghe in futuro.

- (38) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio²⁰ introduce misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, compreso l'obbligo per i datori di lavoro di ridurre al minimo i rischi e valutare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro. Poiché i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati possono avere un impatto significativo sulla salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero analizzare tali rischi, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione. Dovrebbero evitare che l'uso di tali sistemi si traduca in pressioni indebite sui lavoratori o metta a rischio la loro salute. Al fine di rafforzare l'efficacia di tali disposizioni, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe mettere a disposizione dei lavoratori delle piattaforme digitali, dei loro rappresentanti e delle autorità competenti la valutazione dei rischi e delle misure di attenuazione.
- (39) Poiché l'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali, è fondamentale garantire che i diritti e gli obblighi in materia di informazione e consultazione, in particolare quelli stabiliti dalla direttiva 2002/14/CE, possano essere esercitati direttamente dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, in mancanza di rappresentanti, dai lavoratori delle piattaforme digitali. Sono necessarie misure supplementari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino i lavoratori delle piattaforme digitali o i loro rappresentanti prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato e, data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali o dai loro rappresentanti, ove necessario. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure in materia di informazione e consultazione contenute nella direttiva 2002/14/CE.

²⁰ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

- (40) Le persone che non hanno un rapporto di lavoro costituiscono una parte significativa delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. L'impatto dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulla protezione dei loro dati personali e sulle loro opportunità di guadagno è analogo a quello avvertito dai lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti di cui agli articoli 6, 7 e 8 della presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le limitazioni al trattamento o alla raccolta di dati personali, il monitoraggio umano e il riesame umano di decisioni significative, dovrebbero pertanto applicarsi anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro. Non dovrebbero invece applicarsi a tali persone i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro e di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali o dei loro rappresentanti, che riguardano specificamente i lavoratori subordinati ai sensi del diritto dell'Unione. Il regolamento (UE) 2019/1150 prevede garanzie in materia di equità e trasparenza per i lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, a condizione che siano considerati utenti commerciali ai sensi di tale regolamento. In merito al riesame umano di decisioni significative, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.
- (41) Al fine di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, in particolare se tali piattaforme sono stabilite in un paese diverso dallo Stato membro in cui il lavoratore delle piattaforme digitali svolge il lavoro, è opportuno che le piattaforme di lavoro digitali dichiarino il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto. Tale obbligo non dovrebbe sostituire gli obblighi di dichiarazione o notifica stabiliti da altri strumenti dell'Unione.

- (42) Le informazioni riguardanti il numero di persone che svolgono un lavoro utilizzando le piattaforme di lavoro digitali, le informazioni riguardanti la loro situazione occupazionale o contrattuale e i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali sono essenziali per aiutare le autorità competenti a determinare correttamente la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a garantire il rispetto degli obblighi giuridici, nonché per aiutare i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza, e dovrebbero pertanto essere rese accessibili a tali autorità e rappresentanti. Tali autorità e rappresentanti dovrebbero inoltre avere il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e dettagli riguardanti le informazioni fornite.
- (43) È stato elaborato un ampio sistema di disposizioni di applicazione per l'*acquis* sociale dell'Unione, alcuni elementi del quale dovrebbero essere applicati alla presente direttiva al fine di garantire che le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compreso il risarcimento del danno subito. In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro o del rapporto contrattuale di altro tipo che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti a norma della presente direttiva.
- (44) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, poter rappresentare una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. La facoltà di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali permette di agevolare i procedimenti che altrimenti non sarebbero avviati a causa di ostacoli procedurali e finanziari o per timore di ritorsioni.

- (45) Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti della piattaforma di lavoro digitale. È pertanto necessario creare canali di comunicazione digitali, in linea con l'organizzazione del lavoro delle piattaforme di lavoro digitali, in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano interagire ed essere contattate dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero creare tali canali di comunicazione all'interno della propria infrastruttura digitale o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto della protezione dei dati personali e astenendosi dall'accedere a tali comunicazioni e dal monitorarle.
- (46) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli elementi relativi all'organizzazione del lavoro che consentono di stabilire la situazione occupazionale, e in particolare se la piattaforma di lavoro digitale controlla determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, possono essere detenuti dalla piattaforma di lavoro digitale e non facilmente accessibili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità competenti. Gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti dovrebbero pertanto poter ordinare alle piattaforme di lavoro digitali di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel loro controllo, comprese le informazioni riservate, fatte salve misure efficaci per proteggere tali informazioni.
- (47) Dato che gli articoli 5 bis, 6, 7 e 8 della presente direttiva prevedono norme in aggiunta al regolamento (UE) 2016/679 nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le autorità nazionali di controllo di cui all'articolo 51 del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero essere competenti per il controllo dell'applicazione di tali garanzie. Per l'applicazione delle norme aggiuntive della presente direttiva dovrebbe applicarsi il quadro procedurale del regolamento (UE) 2016/679, in particolare per quanto riguarda i meccanismi di controllo, cooperazione e coerenza, i mezzi di ricorso, la responsabilità e le sanzioni, compresa la competenza a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento.

- (48) I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, tra tali persone, incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali, il che solleva questioni di diritto in materia di protezione dei dati e in settori del diritto correlati, come il diritto del lavoro. Le autorità di controllo della protezione dei dati e altre autorità competenti dovrebbero pertanto cooperare nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, senza pregiudicare l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.
- (48 bis) Al fine di rendere efficace la protezione offerta dalla presente direttiva, è essenziale proteggere contro il licenziamento e misure equivalenti le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, che esercitano i rispettivi diritti conferiti loro dalla direttiva.
- (49) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

- (50) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre e mantenere disposizioni più favorevoli per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale diritto dell'Unione o nazionale in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
- (50 bis) L'autonomia delle parti sociali deve essere rispettata. Le parti sociali dovrebbero quindi poter ritenere che, in situazioni specifiche relative alle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, per perseguire lo scopo della presente direttiva siano più appropriate disposizioni diverse rispetto a determinate norme di cui agli articoli 8 bis, 9, 11 e 12 della presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto poter consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori delle piattaforme digitali, differiscono da alcune disposizioni contenute in tali articoli.
- (51) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di microimprese e piccole e medie imprese. Gli Stati membri dovrebbero valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle start-up e sulle piccole e medie imprese per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi. Gli Stati membri dovrebbero inoltre pubblicare i risultati di tali valutazioni.

- (52) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi dovrebbero anche, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottare misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione delle disposizioni della presente direttiva.
- (53) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi²¹, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata.
- (54) Il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato conformemente all'articolo 42, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio²² e ha espresso il proprio parere il 2.2.2022²³,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

²¹ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

²² Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE (GU L 295 del 21.11.2018, pag. 39).

²³ Doc. ST 5966/22.

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali e la protezione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali mediante l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.
- 1 bis. Tali finalità sono perseguite:
 - introducendo misure volte a facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
 - migliorando la trasparenza, l'equità e la responsabilità nell'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; e
 - migliorando la trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere.
2. [...]
3. La presente direttiva si applica alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali svolto nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento della piattaforma e dal diritto altrimenti applicabile.

4. Per quanto riguarda i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi da quelli che rappresentano i lavoratori delle piattaforme digitali, la presente direttiva si applica solo nella misura in cui il diritto e le prassi nazionali prevedano una rappresentanza delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:
- 1) "piattaforma di lavoro digitale": qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti:
 - a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile;
 - b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;
 - c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo;
 - d) comporta l'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
 - 2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale e la persona fisica o un intermediario, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona o un intermediario e il destinatario del servizio;

- 3) "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate;
- 4) "lavoratore delle piattaforme digitali": qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e ha un contratto di lavoro o si ritiene che abbia 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;
- 4 bis) "intermediario": qualsiasi persona fisica o giuridica che instaura un rapporto contrattuale, anche mediante subappalto, con una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o una piattaforma di lavoro digitale al fine di mettere a disposizione il lavoro mediante piattaforme digitali per mezzo di tale piattaforma di lavoro digitale;
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6 bis) "sistemi di monitoraggio automatizzati": sistemi utilizzati per raccogliere dati personali sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e supervisionarne o valutarne l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici;
- 6 ter) "sistemi decisionali automatizzati": sistemi utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare l'offerta di incarichi, i guadagni, la salute e la sicurezza, l'orario di lavoro, l'accesso alle opportunità di formazione, la promozione e la situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'account.

2. 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 o la rivendita di beni o servizi.

Articolo 2 bis

Intermediari

Gli Stati membri provvedono affinché il ricorso a intermediari non comporti una riduzione della protezione offerta dalla presente direttiva alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

CAPO II

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Articolo 3

Corretta determinazione della situazione occupazionale

1. Gli Stati membri dispongono di procedure per verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, e garantire che i lavoratori delle piattaforme digitali godano dei diritti sanciti dal diritto dell'Unione e nazionale, dai contratti collettivi e dalle prassi in vigore pertinenti applicabili ai lavoratori.
2. La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, tenuto conto dell'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che assume gli obblighi del datore di lavoro è chiaramente identificata conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.

Articolo 4

Presunzione legale

1. Si presume che il rapporto tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro se sono soddisfatti almeno tre dei criteri seguenti:
 - a) la piattaforma di lavoro digitale determina i limiti massimi per il livello di retribuzione;
 - b) la piattaforma di lavoro digitale impone alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di rispettare regole specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;
 - c) la piattaforma di lavoro digitale supervisiona l'esecuzione del lavoro, anche con mezzi elettronici;
 - d) la piattaforma di lavoro digitale limita, anche mediante sanzioni, la libertà di organizzare il proprio lavoro restringendo la facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza;
 - d bis) la piattaforma di lavoro digitale limita, anche mediante sanzioni, la libertà di organizzare il proprio lavoro restringendo la facoltà di accettare o rifiutare incarichi;
 - d ter) la piattaforma di lavoro digitale limita, anche mediante sanzioni, la libertà di organizzare il proprio lavoro restringendo la facoltà di ricorrere a subappaltatori o sostituti;
 - e) la piattaforma di lavoro digitale limita la possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

2 bis. Se una piattaforma di lavoro digitale soddisfa uno qualsiasi dei criteri di cui al paragrafo 1 unicamente in virtù del rispetto di un obbligo giuridico ai sensi del diritto dell'Unione, del diritto nazionale o degli accordi collettivi, tale criterio non è considerato soddisfatto ai fini del presente articolo.

3. [...]

4. [...]

Articolo 4 bis

Applicazione della presunzione e confutazione

1. La presunzione legale si applica a tutti i pertinenti procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è in gioco la corretta determinazione della situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali.

La presunzione legale non si applica ai procedimenti fiscali, penali e di sicurezza sociale.

Tuttavia, gli Stati membri possono applicare la presunzione legale in tali procedimenti in base al diritto nazionale.

2. Nel verificare di propria iniziativa il rispetto della legislazione pertinente o nell'applicarla, le autorità amministrative nazionali competenti hanno la facoltà di non applicare la presunzione quando è evidente che essa sarebbe confutata con successo a norma del paragrafo 3.

3. Nei procedimenti in cui si applica la presunzione, gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale.

A tal fine:

- a) 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 a tale piattaforma di lavoro digitale;
 - b) 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.
4. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima della data di cui all'articolo 21, paragrafo 1, e ancora in corso a tale data, la presunzione legale di cui all'articolo 4 si applica solo al periodo che decorre da tale data.
5. Qualora una piattaforma di lavoro digitale contesti una decisione amministrativa o giudiziaria che determina la situazione occupazionale di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sulla base dell'applicazione della presunzione, gli Stati membri possono stabilire che tale procedimento non ha effetto sospensivo su tale decisione.

Articolo 4 ter

Quadro di misure di sostegno

Gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure di sostegno al fine di garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui all'articolo 4. In particolare essi:

- a) garantiscono che le informazioni sull'applicazione della presunzione legale siano rese pubbliche in modo chiaro, completo e facilmente accessibile;
- b) elaborano orientamenti affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e mettano in pratica la presunzione legale, compresa la sua confutazione;
- c) conformemente al diritto e alle prassi nazionali, elaborano orientamenti affinché le autorità nazionali competenti individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;
- d) conformemente al diritto e alle prassi nazionali, prevedono controlli e ispezioni efficaci da parte delle autorità nazionali, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori.

Articolo 5

[...]

CAPO III

GESTIONE MEDIANTE SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

Articolo 5 bis

Limitazioni del trattamento dei dati personali mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

1. Le piattaforme di lavoro digitali, mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:
 - a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;
 - b) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;
 - c) non raccolgono dati personali quando la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non sta svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si sta offrendo per svolgerlo.

Articolo 6

Trasparenza in merito ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

1. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in merito all'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Tali informazioni riguardano:

- a) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati:
 - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
 - ii) le categorie di azioni supervisionate o valutate da tali sistemi o per le quali tali sistemi raccolgono dati, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;
- b) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati:
 - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
 - ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi;
 - iii) i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali incidono sulle decisioni;
 - iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetti analoghi.

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 sotto forma di un documento scritto 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 della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.
4. Le piattaforme di lavoro digitali mettono inoltre le informazioni di cui al paragrafo 1 a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Mettono altresì tali informazioni a disposizione delle autorità nazionali competenti su loro richiesta.
5. [...]

Articolo 7

Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali monitorino e valutino periodicamente l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.
2. [...]
3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per monitorare e valutare l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio e valutazione dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione, comprese quelle necessarie per non accogliere le decisioni automatizzate. Esse godono di protezione contro il licenziamento o suo equivalente, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni.
4. Le informazioni sulla valutazione a norma del paragrafo 1 sono messe a disposizione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Tali informazioni sono altresì messe a disposizione delle autorità nazionali competenti su loro richiesta.

Riesame umano di decisioni significative

1. Gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente su di loro. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano alle persone che svolgono un lavoro mediante 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.

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, senza indebito ritardo, una motivazione scritta per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account di tale persona, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro svolto, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o qualsiasi decisione con effetti analoghi.

2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, se non sono soddisfatte della spiegazione o della motivazione scritta ottenuta o ritengono che la decisione di cui al paragrafo 1 violi i loro diritti, hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare tale decisione. La piattaforma di lavoro digitale risponde a tale richiesta fornendo alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una risposta motivata sotto forma di un documento scritto che può essere in formato elettronico, senza indebito ritardo e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta.
3. Qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza ritardo e in ogni caso entro due settimane o, qualora tale rettifica non sia possibile, offre un risarcimento del danno subito. La piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa se del caso una modifica del sistema decisionale automatizzato, al fine di evitare tali decisioni in futuro.
4. Il presente articolo non pregiudica le procedure disciplinari e di licenziamento previste dal diritto e dalle prassi nazionali nonché dai contratti collettivi.
5. Il presente articolo non si applica alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che sono anche "utenti commerciali" ai sensi del regolamento (UE) 2019/1150.

Articolo 8 bis

Sicurezza e salute

1. Fatte salve la direttiva 89/391/CEE del Consiglio e le direttive correlate nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro, per quanto riguarda i lavoratori delle piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali:
 - a) valutano i rischi dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per la loro sicurezza e la loro salute, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;
 - b) valutano se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;
 - c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione.
2. Le piattaforme di lavoro digitali non utilizzano i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o metta altrimenti a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Articolo 9

Informazione e consultazione

1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.
2. [...]
3. 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 dà lavoro a più di 500 lavoratori nello Stato membro interessato, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate. Gli Stati membri possono stabilire la frequenza delle richieste di un esperto e il limite massimo delle spese a carico della piattaforma di lavoro digitale, garantendo nel contempo l'efficacia dell'assistenza.

Articolo 10

[...]

CAPO IV

TRASPARENZA IN MERITO AL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

Articolo 11

Dichiarazione del lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali che sono datori di lavoro di dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati. Ciò non pregiudica gli obblighi specifici previsti dal diritto dell'Unione in virtù dei quali il lavoro è dichiarato agli organi competenti dello Stato membro nelle situazioni transfrontaliere.

Articolo 12

Accesso alle informazioni pertinenti in merito al lavoro mediante piattaforme digitali

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione delle autorità nazionali competenti e dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali le seguenti informazioni:
 - a) il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione occupazionale o contrattuale;
 - b) i termini e le condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale, applicabili a tali rapporti contrattuali, che si applicano a un gran numero di rapporti contrattuali;
 - c) gli intermediari con cui la piattaforma di lavoro digitale ha un rapporto contrattuale.

2. Le informazioni sono fornite per ciascuno Stato membro in cui le persone svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata. Le informazioni sono aggiornate almeno ogni sei mesi e, per quanto riguarda il paragrafo 1, lettera b), ogni volta che i termini e le condizioni sono modificati in modo sostanziale.
3. Le autorità competenti di cui al paragrafo 1 e i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e dettagli riguardanti le informazioni fornite. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta entro un periodo di tempo ragionevole fornendo una risposta motivata.
4. Per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono microimprese, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono stabilire che la periodicità dell'aggiornamento delle informazioni conformemente al paragrafo 2 sia ridotta a una volta l'anno.

CAPO V

MEZZI DI RICORSO E APPLICAZIONE

Articolo 13

Diritto di ricorso

Fatti salvi gli articoli 79 e 82 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle il cui rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale è cessato, abbiano accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compreso il risarcimento del danno subito, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

Articolo 14

Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali

1. Fatto salvo l'articolo 80 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i soggetti giuridici che hanno, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, un legittimo interesse a difendere i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Essi possono agire per conto o a sostegno di una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, conformemente al diritto e alle prassi nazionali.
2. [...]

2 bis. Qualora ciò sia necessario per la difesa dei diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali riguardo alla protezione dei loro dati personali, le piattaforme di lavoro digitali mettono le informazioni di cui all'articolo 6, paragrafo 4, e all'articolo 7, paragrafo 4, a disposizione dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Articolo 15

Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali creino la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro e di contattare i rappresentanti dei lavoratori e comunicare con loro attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto degli obblighi a norma del regolamento (UE) 2016/679 e della direttiva 2002/58/CE. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

Articolo 16

Accesso alle prove

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti di cui all'articolo 4 **bis**, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo.
2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano pertinenti ai fini del procedimento. Essi provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali, allorquando ordinano la divulgazione di tali informazioni, dispongano di misure efficaci per proteggerle.
3. [...]

Articolo 17

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle tra loro che sono rappresentanti di tali persone, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma di lavoro digitale e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato alla piattaforma di lavoro digitale o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti previsti dalla presente direttiva.

Articolo 18

Protezione contro il licenziamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e ritengono di essere state licenziate, o sottoposte a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o delle misure equivalenti. La piattaforma di lavoro digitale fornisce tali motivi per iscritto senza indebito ritardo.

3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati tale licenziamento o misure equivalenti, incomba alla piattaforma di lavoro digitale dimostrare che il licenziamento o le misure equivalenti erano basati su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.
4. [...]
5. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 19

Controllo e sanzioni

1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo e della garanzia dell'applicazione degli articoli da 5 bis a 8 della presente direttiva, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679. Il tetto massimo per le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento si applica in caso di violazione degli articoli da 5 bis a 8 della presente direttiva.

2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali competenti cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva, nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, tali autorità scambiano tra loro informazioni pertinenti, comprese quelle ottenute nel quadro di ispezioni o indagini, su richiesta o di propria iniziativa.
3. Fatto salvo il paragrafo 1, gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione di disposizioni della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 20

Non regresso e disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.
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 nella misura in cui tali norme nazionali siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali da altri atti giuridici dell'Unione.

Articolo 20 bis

Gli Stati membri possono stabilire, per legge o mediante contratti collettivi, norme più specifiche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali a norma degli articoli 6, 7 e 8 della presente direttiva. Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori delle piattaforme digitali, stabiliscano disposizioni concernenti il lavoro mediante piattaforme digitali che differiscono da quelle di cui agli articoli 8 bis, 9, 11 e 12 della presente direttiva.

Recepimento e attuazione

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro e non oltre il [due anni dopo l'entrata in vigore]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
3. Gli Stati membri, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.
4. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 22

Riesame da parte della Commissione

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.

Articolo 23

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 24

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo

Per il Consiglio

Il presidente / La presidente

Il presidente
