



---

*Documento di seduta*

---

**A9-0301/2023**

21.12.2022

**\*\*\*I**

## **RELAZIONE**

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali  
(COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatrice: Elisabetta Gualmini

### ***Significato dei simboli utilizzati***

- \* Procedura di consultazione
- \*\*\* Procedura di approvazione
- \*\*\*I Procedura legislativa ordinaria (prima lettura)
- \*\*\*II Procedura legislativa ordinaria (seconda lettura)
- \*\*\*III Procedura legislativa ordinaria (terza lettura)

(La procedura indicata dipende dalla base giuridica proposta nel progetto di atto.)

### ***Emendamenti a un progetto di atto***

#### **Emendamenti del Parlamento presentati su due colonne**

Le soppressioni sono evidenziate in ***corsivo grassetto*** nella colonna di sinistra. Le sostituzioni sono evidenziate in ***corsivo grassetto*** nelle due colonne. Il testo nuovo è evidenziato in ***corsivo grassetto*** nella colonna di destra.

La prima e la seconda riga del blocco d'informazione di ogni emendamento identificano la parte di testo interessata del progetto di atto in esame. Se un emendamento verte su un atto esistente che il progetto di atto intende modificare, il blocco d'informazione comprende anche una terza e una quarta riga che identificano rispettivamente l'atto esistente e la disposizione interessata di quest'ultimo.

#### **Emendamenti del Parlamento presentati in forma di testo consolidato**

Le parti di testo nuove sono evidenziate in ***corsivo grassetto***. Le parti di testo sopresse sono indicate con il simbolo ■ o sono barrate. Le sostituzioni sono segnalate evidenziando in ***corsivo grassetto*** il testo nuovo ed eliminando o barrando il testo sostituito.

A titolo di eccezione, le modifiche di carattere strettamente tecnico apportate dai servizi in vista dell'elaborazione del testo finale non sono evidenziate.

## INDICE

	<b>Pagina</b>
PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	5
MOTIVAZIONE.....	122
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I TRASPORTI E IL TURISMO .....	125
PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO .....	166
VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO.....	167



## PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

**(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)**

*Il Parlamento europeo,*

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2021)0762),
  - visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C9-0454/2021),
  - visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
  - visto l'articolo 59 del suo regolamento,
  - **visto il parere della commissione per i trasporti e il turismo,**
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0301/2022),
  - visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione concernente la relazione sulla valutazione d'impatto (SWD(2021)0396),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
  2. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

### **Emendamento 1**

#### **Proposta di direttiva Considerando 1**

*Testo della Commissione*

(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

*Emendamento*

(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.

su ***una crescita economica equilibrata e*** su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.

## Emendamento 2

### Proposta di direttiva Considerando 2

#### *Testo della Commissione*

(2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della 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.

#### *Emendamento*

(2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della Carta sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro ***equie, giuste***, 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 ***e di accedere ai dati raccolti*** che la riguardano ***nonché il diritto di ottenerne la rettifica. L'articolo 12 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla libertà di riunione e di associazione a tutti i livelli. L'articolo 15 della Carta riconosce che ogni persona ha diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata, nonché di prestare servizi.*** L'articolo 16 della Carta riconosce la libertà d'impresa. ***L'articolo 21 della Carta sancisce il diritto alla non discriminazione.***

## Emendamento 3

### Proposta di direttiva Considerando 3

(3) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017<sup>53</sup>, 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. Il vertice sociale di Porto del maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali<sup>54</sup> quale orientamento per la sua attuazione.

---

<sup>53</sup> Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).

<sup>54</sup> 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).

#### Emendamento 4

(3) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali (*il "pilastro"*), proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017<sup>53</sup>, 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, **riaffermando in tal modo il diritto di cui all'articolo 15 della Carta, e che occorre prevenire i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche proibendo l'abuso di 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 sociali<sup>54</sup> quale orientamento per la sua attuazione.

---

<sup>53</sup> Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).

<sup>54</sup> 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).

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 3 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(3 bis) Il principio n. 7 del pilastro stabilisce che i lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, che, prima dell'eventuale licenziamento, i lavoratori hanno il diritto di essere informati delle motivazioni e di ottenere un ragionevole periodo di preavviso e il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. Il principio n. 10 del pilastro stabilisce che i lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e il diritto alla protezione dei propri dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro. Il principio n. 12 del pilastro stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale.*

**Emendamento 5**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 4**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(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 e di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro

(4) La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità. **L'innovazione negli strumenti digitali può contribuire alla crescita in tempi di crisi e ripresa. Le nuove forme di interazione digitale e le nuove tecnologie nel mondo del lavoro, compresa la tendenza al lavoro a distanza in molti settori, se ben regolamentate e attuate, potrebbero creare**

digitali.

*opportunità di accesso a posti di lavoro dignitosi e di qualità per le persone che tradizionalmente sono state prive di tale accesso, comprese le persone con disabilità. Tuttavia, la digitalizzazione comporta anche rischi per l'occupazione e le condizioni di lavoro, per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per la tutela dei loro diritti fondamentali, compreso il diritto alla vita privata, nonché per l'efficace attuazione del diritto nazionale applicabile in materia di lavoro e fiscalità, mettendo così sotto pressione anche il sistema di protezione sociale basato sulla solidarietà per le generazioni attuali e future.* Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali, *ma possono generare squilibri di potere e opacità nel processo decisionale, nonché una vigilanza basata sulla tecnologia che potrebbe aggravare le pratiche discriminatorie e comportare rischi per la vita privata, la salute e la sicurezza dei lavoratori e la dignità umana e può comportare conseguenze negative per le condizioni di lavoro e lo sfruttamento dei lavoratori.*

## Emendamento 6

### Proposta di direttiva Considerando 5

#### *Testo della Commissione*

(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

#### *Emendamento*

(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. **È fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile, che può persino essere invisibile al cliente in quanto integrata nel sito web utilizzato dal destinatario del servizio. Riguarda una**

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.

*vasta gamma di ambiti ed è caratterizzato da un alto livello di eterogeneità in termini di tipi di piattaforme di lavoro digitali, settori interessati e attività svolte, nonché di profili delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.* Attraverso gli algoritmi e *l'intelligenza artificiale*, le piattaforme di lavoro digitali *sorvegliano, monitorano e valutano*, 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 *come pure le persone stesse durante lo svolgimento delle mansioni e, in alcuni casi, anche al di fuori degli orari di lavoro, in violazione del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1 bis</sup> e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati. Le libere professioni regolamentate tradizionali sono, in linea di principio, prive di supervisione, direzione e controllo da parte di qualsiasi altra impresa.* Il lavoro mediante piattaforme digitali è *per lo più* 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.

---

<sup>1 bis.</sup> *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*

## Emendamento 7

### Proposta di direttiva

#### Considerando 6

##### *Testo della Commissione*

(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 comporta una serie di sfide, in quanto 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 sociali e 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.

##### *Emendamento*

(6) Il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per ***l'occupazione e per*** accedere più facilmente al mercato del lavoro, ***in particolare per i gruppi più svantaggiati,*** ottenere un reddito supplementare attraverso un'attività secondaria o godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. ***La maggior parte delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ha un altro lavoro o un'altra fonte di reddito e riceve tendenzialmente una scarsa retribuzione<sup>1</sup> bis. È opportuno prestare particolare attenzione ai giovani garantendo loro il massimo livello di protezione sociale nello svolgimento di un lavoro mediante piattaforme digitali.*** Al tempo stesso il lavoro mediante piattaforme digitali comporta una serie di sfide, in quanto può ***portare all'imprevedibilità dell'orario di lavoro e*** 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 ***limita*** l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti. Essa ***può*** inoltre ***determinare sfruttamento lavorativo, concorrenza sleale, in particolare per le PMI, e*** 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.

---

*Ibis Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione europea (SWD(2021)396 final/2, pag. 6); "The Social Protection of Workers in the Platform Economy" (La protezione sociale dei lavoratori nell'economia delle piattaforme), studio commissionato dalla commissione EMPL, Parlamento europeo, 2017 ([https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)).*

## Emendamento 8

### Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(6 bis) La legislazione in materia di lavoro e protezione sociale della maggior parte degli Stati membri è in genere impreparata alle sfide del mondo digitale e, in particolare, del mercato del lavoro digitalizzato, il che pone gravi rischi sia per le persone che svolgono un lavoro digitale sia per i modelli esistenti di assistenza sanitaria e sicurezza sociale basati sulla solidarietà. Se non affrontati adeguatamente, tali rischi potrebbero mettere a repentaglio il modello sociale europeo e gli obiettivi del pilastro, mentre il progresso tecnologico potrebbe anche fornire soluzioni per l'adattamento del modello sociale europeo alle realtà del XXI secolo. Le soluzioni proposte*

*dovrebbero pertanto contribuire a proteggere la situazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a migliorare le loro condizioni di lavoro.*

## Emendamento 9

### Proposta di direttiva Considerando 7

#### *Testo della Commissione*

(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. Le giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale.

#### *Emendamento*

(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 **grado di direzione o** 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. Le giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale **e ostacolando condizioni di parità sia nel mercato interno sia tra le piattaforme di lavoro digitali e le imprese tradizionali.**

## Emendamento 10

### Proposta di direttiva Considerando 8

#### *Testo della Commissione*

(8) I sistemi decisionali e 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.

#### *Emendamento*

(8) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, **fissano il prezzo dei singoli incarichi e l'orario di lavoro**, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni. Le piattaforme di lavoro digitali utilizzano **in particolare** 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 **hanno accesso a** 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, **i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e gli ispettorati del lavoro e le autorità di vigilanza competenti** 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 **ottenere una spiegazione, di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle e di chiedere la rettifica e, se del caso, presentare ricorso. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti spesso non ricevono informazioni tempestive o l'opportunità di discutere, essere effettivamente consultati, negoziare e rivedere i sistemi algoritmici che hanno**

*tuttavia un impatto diretto sulle loro condizioni di lavoro.*

## **Emendamento 11**

### **Proposta di direttiva Considerando 9**

#### *Testo della Commissione*

(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, anche per quanto concerne il diritto del lavoro e la protezione sociale.

#### *Emendamento*

(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, ***soprattutto per quanto riguarda il lavoro online 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 ***nazionali ed europee*** pertinenti, anche per quanto concerne il diritto del lavoro ***e tributario*** e la protezione sociale.

## **Emendamento 12**

### **Proposta di direttiva Considerando 9 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***(9 bis) Il numero delle piattaforme attive nell'Unione è aumentato da 463 nel 2016 a 516 nel marzo 2021. L'economia delle piattaforme nell'Unione è quasi quintuplicata nello stesso periodo, passando da una stima di 3,4 miliardi di EUR nel 2016 a circa 14 miliardi di EUR nel 2020. La maggior parte dell'attività di tali piattaforme riguarda l'ambito dei taxi e dei servizi di consegna di cibo a***

*domicilio, entrambi fortemente influenzati dalla pandemia di COVID-19 (-35% e +125% rispettivamente). Le piattaforme che hanno origine al di fuori dell'Unione svolgono un ruolo importante nell'economia delle piattaforme dell'Unione.*

## Emendamento 13

### Proposta di direttiva

#### Considerando 10

##### *Testo della Commissione*

(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 Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea<sup>55</sup>, la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro<sup>56</sup>, la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale<sup>57</sup> 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, il distacco dei lavoratori, l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Tali atti giuridici assicurano un certo grado di protezione ai lavoratori, ma non si applicano ai *veri* lavoratori autonomi.

##### *Emendamento*

(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 Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea<sup>55</sup>, la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro<sup>56</sup>, la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale<sup>57</sup> 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, il distacco dei lavoratori, l'informazione e la consultazione dei lavoratori. ***Tali strumenti giuridici sono stati interpretati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Corte di giustizia) nella giurisprudenza particolarmente pertinente, secondo cui il periodo di reperibilità, durante il quale le possibilità del lavoratore di svolgere altre attività sono notevolmente limitate, è da considerarsi orario di lavoro<sup>57 bis</sup>.*** ***L'interpretazione della Corte di giustizia è particolarmente rilevante per i lavoratori***

**delle piattaforme digitali che trascorrono 8 o 9 ore alla settimana<sup>57 ter</sup> svolgendo mansioni non retribuite, come la ricerca di mansioni, l'attesa di incarichi, la partecipazione a concorsi per ottenere incarichi e la rassegna degli annunci di lavoro, che non sono considerate parte dell'orario di lavoro laddove tali lavoratori sono erroneamente classificati come lavoratori autonomi.** Tali atti giuridici assicurano un certo grado di protezione ai lavoratori, ma non si applicano ai lavoratori **effettivamente** autonomi.

---

<sup>55</sup> 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).

<sup>56</sup> 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).

<sup>57</sup> 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).

---

<sup>55</sup> 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).

<sup>56</sup> 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).

<sup>57</sup> 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).

<sup>57 bis</sup> **Sentenza della Corte del 21 febbraio 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82. Questa argomentazione è stata confermata e approfondita in due sentenze del 2021 (sentenza della Corte (grande sezione) del 9 marzo 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; sentenza della Corte (grande sezione) del 9 marzo 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182).**

<sup>57 ter</sup> **Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna la proposta di**

*direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione europea, SWD(2021) 396 final/2.*

## Emendamento 14

### Proposta di direttiva Considerando 11

#### *Testo della Commissione*

(11) La raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio<sup>58</sup> 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. Attualmente gli Stati membri prevedono livelli diversi di protezione sociale per i lavoratori autonomi.

---

<sup>8</sup> 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).

#### *Emendamento*

(11) ***La protezione sociale è una rete di sicurezza solidale vantaggiosa non soltanto per il singolo, ma anche per la società nel suo insieme.*** La raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio<sup>58</sup> 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. Attualmente gli Stati membri prevedono livelli diversi di protezione sociale per i lavoratori autonomi. ***È essenziale garantire e, ove necessario, estendere l'accesso alla protezione sociale alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluse le persone che passano da una situazione occupazionale all'altra, al fine di garantire la portabilità dei diritti e dei diritti sociali accumulati.***

---

<sup>8</sup> 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).

## Emendamento 15

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 12**

*Testo della Commissione*

(12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>59</sup> ("**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. Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>60</sup> 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<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> **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).**

<sup>60</sup> 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).

<sup>61</sup> COM(2021) 206 final del 21.4.2021.

*Emendamento*

(12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio 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. Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>60</sup> 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<sup>61</sup>, **che si applicheranno fatte salve le norme più specifiche stabilite nella presente direttiva.**

---

<sup>60</sup> 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).

<sup>61</sup> COM(2021) 206 final del 21.4.2021.

**Emendamento 16**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 13**

*Testo della Commissione*

(13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***nell'Unione*** dovrebbero godere di una serie di diritti minimi ***volti a garantire la*** corretta determinazione della loro situazione ***occupazionale, a promuovere la*** trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica e ***a migliorare la*** trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori di servizi offline e favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

*Emendamento*

(13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali ***e per proteggere i diritti dei lavoratori delle piattaforme*** al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. ***I lavoratori delle piattaforme digitali e, se del caso,*** le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero godere di una serie di diritti minimi, ***della*** corretta determinazione della loro situazione ***contrattuale nonché di condizioni di lavoro giuste ed eque, della promozione della*** trasparenza, l'equità, la responsabilità ***e la non discriminazione e della prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza*** nella gestione algoritmica, ***del miglioramento della*** trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, ***e della garanzia del diritto alla contrattazione collettiva in conformità del diritto e delle prassi nazionali***. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori di servizi offline e favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione. ***Per raggiungere tale obiettivo, le persone che lavorano mediante piattaforme digitali dovrebbero essere classificate correttamente in relazione alla loro situazione contrattuale, in modo da poter accedere alla legislazione nazionale applicabile in materia di lavoro e***

## **Emendamento 17**

### **Proposta di direttiva Considerando 14**

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(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 *e del ricorso a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.*

## **Emendamento 18**

### **Proposta di direttiva Considerando 15**

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(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, *le parti sociali*, gli esperti del mondo accademico, degli Stati membri e delle organizzazioni internazionali e i rappresentanti della società civile.

## **Emendamento 19**

### **Proposta di direttiva Considerando 16**

*Testo della Commissione*

(16) La presente direttiva dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore **negli Stati membri**, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia **dell'Unione europea**. Dovrebbero essere compresi i casi in cui la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non è chiara, in modo da consentire la corretta determinazione di tale situazione. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche ai **veri** lavoratori autonomi e alle altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un rapporto di lavoro.

*Emendamento*

(16) La presente direttiva dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore **in ciascuno Stato membro**, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Dovrebbero essere compresi i casi in cui la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali non è chiara, in modo da consentire la corretta determinazione di tale situazione. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche ai lavoratori **effettivamente** autonomi e alle altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un rapporto di lavoro.

**Emendamento 20**

**Proposta di direttiva  
Considerando 17 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(17 bis) Non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva gli intermediari indipendenti disciplinati dalla direttiva 86/653/EEC<sup>1a</sup> del Consiglio, che hanno la facoltà permanente di negoziare la vendita o l'acquisto di beni per conto di un'altra persona o di negoziare e concludere tali operazioni per conto e a nome di tale persona, purché una piattaforma di lavoro digitale non organizzi il lavoro di agenti commerciali o intermediari tra tali agenti commerciali e i loro superiori.**

---

*1 bis. Direttiva 86/653/CEE del Consiglio relativa al coordinamento dei diritti degli Stati Membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti (GU L 382 del 31.12.1986, pag. 17).*

## **Emendamento 21**

### **Proposta di direttiva Considerando 17 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(17 ter) I servizi di dispacciamento di taxi, così come disciplinati dal diritto e dalla prassi nazionali, possono essere distinti dalle piattaforme di lavoro digitali per il trasporto a chiamata quando sono semplicemente un "supplemento" a un servizio preesistente e si limitano a mettere in contatto tassisti titolari di licenza effettivamente autonomi con i loro clienti, inviando le comunicazioni ricevute da persone che chiedono un servizio di taxi a tassisti titolari di licenza, a condizione che non esercitino alcun tipo di controllo o direzione, conformemente alla presente direttiva, sui tassisti titolari di licenza, vale a dire che, tra l'altro, il prestatore di servizi non fissi e riscuota la tariffa per il viaggio e non abbia il controllo della qualità dei veicoli o dei conducenti e dell'esecuzione del lavoro. Gli autotrasportatori autonomi sono in genere liberi di scegliere come generare il proprio fatturato in virtù dei diritti solitamente associati alla licenza, come il diritto di accedere liberamente ai clienti mediante richieste dirette in strada, fermate pubbliche dedicate ai taxi o modalità equivalenti.*

## **Emendamento 22**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 17 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(17 quater) Il lavoro collettivo ("crowdworking") può essere definito come l'organizzazione dell'esternalizzazione o dell'assegnazione di compiti potenzialmente forniti a un ampio bacino di clienti o datori di lavoro attraverso piattaforme online. Il lavoro collettivo presenta molte analogie con altre forme di lavoro atipico, come il lavoro temporaneo, il lavoro a tempo parziale o il lavoro tramite agenzia interinale. Si svolge generalmente su Internet tramite un intermediario tecnologico, che è spesso una piattaforma. Le piattaforme di microlavoro o lavoro collettivo coordinano piccole mansioni online. Si tratta di piattaforme di lavoro digitale online che forniscono alle imprese e ad altri clienti l'accesso a una forza lavoro ampia e flessibile ("crowd") per il completamento di piccole mansioni che possono essere svolte a distanza utilizzando un computer e una connessione Internet. Le mansioni sono distribuite a un gran numero di persone che possono svolgere attività individuali in modo asincrono e remoto attraverso i loro personal computer. Le piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro collettivo dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva.**

**Emendamento 23**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 18**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(18) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o

(18) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta **di un**

ripetuta, *del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale.*

L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare almeno un ruolo *significativo* nell'abbinare la domanda *di servizi* all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi *con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando* i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. La definizione di piattaforme di lavoro digitali non dovrebbe includere i prestatori di servizi il cui scopo *principale* è lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine. *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.*

## Emendamento 24

### Proposta di direttiva Considerando 18 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*destinatario di un servizio o mediante l'assegnazione del lavoro mediante procedura aperta, una tantum o ripetuta, tramite mezzi elettronici, come un sito web o un'applicazione mobile.*

L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare almeno un ruolo nell'abbinare la domanda all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale, *indipendentemente dalla designazione contrattuale del rapporto tra tale persona fisica e la persona fisica o giuridica che fornisce il servizio*, e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi *per pubblicare offerte o richieste di servizi o aggregare e mostrare* 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 è lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine o la *rivendita di beni.*

*Emendamento*

*(18 bis) La frequente errata classificazione delle persone che svolgono attività su una piattaforma, unitamente alla mancanza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori delle*

*piattaforme possano conoscersi e comunicare tra loro, anche al fine di difendere i loro interessi nei confronti del datore di lavoro, rendono particolarmente grave nell'ambito del lavoro mediante piattaforma digitale il fenomeno dei sindacati aziendali o dei rappresentanti dei lavoratori istituiti o controllati dal datore di lavoro e nell'interesse di quest'ultimo piuttosto che di quelli dei lavoratori<sup>1 bis</sup>. Tali sindacati aziendali o rappresentanti dei lavoratori sono in contrasto con l'articolo 2 della convenzione n. 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e con la direttiva n. 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1 ter</sup>. In fase di definizione o attuazione delle modalità di informazione e consultazione, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero operare in uno spirito di collaborazione e nel rispetto dei loro diritti e degli obblighi reciproci, tenendo conto sia degli interessi dell'impresa o dello stabilimento che di quelli dei lavoratori. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero garantire, insieme ai sindacati più rappresentativi, che le elezioni per i rappresentanti dei lavoratori rispettino i diritti e le libertà fondamentali e siano in linea con il diritto e le prassi nazionali applicabili.*

---

<sup>1 bis</sup> *Definizione di Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/company-union>*

<sup>1 ter</sup> *Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).*

## **Emendamento 25**

### **Proposta di direttiva Considerando 18 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(18 ter) Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva rivestono la massima importanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi della presente direttiva. È opportuno preservare le prerogative esclusive dei sindacati, come il loro diritto di partecipare alla contrattazione collettiva e di concludere contratti collettivi. I diritti e le prerogative dei sindacati e degli altri rappresentanti dei lavoratori di cui alla presente direttiva dovrebbero essere garantiti e rispettati in linea con le convenzioni dell'ILO<sup>1 bis</sup> e con la Carta sociale europea del Consiglio d'Europa.**

---

<sup>1 bis</sup> *In particolare, la convenzione n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, la convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, e nel rispetto della convenzione n. 135 dell'OIL sui rappresentanti dei lavoratori, della convenzione n. 151 dell'OIL sulle relazioni di lavoro (funzione pubblica), della convenzione n. 154 dell'OIL sulla contrattazione collettiva e delle relative raccomandazioni dell'OIL.*

## **Emendamento 26**

### **Proposta di direttiva Considerando 18 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(18 quater) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero**

*includere qualsiasi meccanismo informatico che utilizzi tecniche informatiche o insiemi di dati che possono influenzare le condizioni di lavoro e l'organizzazione del lavoro e consentire azioni o raccomandazioni di risoluzione dei problemi che hanno un impatto significativo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tale processo decisionale automatizzato comprende, tra l'altro, il monitoraggio, la valutazione delle prestazioni, la profilazione individuale e l'assegnazione dei compiti. L'uso di applicazioni informatizzate per lo scambio di messaggi (come i messaggi di posta elettronica) è, in linea di principio, considerato un mezzo di comunicazione e pertanto non implica che tali applicazioni siano di per sé decisioni automatizzate.*

## **Emendamento 27**

### **Proposta di direttiva Considerando 19**

#### *Testo della Commissione*

(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, dei contratti collettivi e delle norme di

#### *Emendamento*

(19) *Una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali può essere un lavoratore delle piattaforme digitali o un vero lavoratore autonomo. Al fine di* combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e *di* facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale, gli Stati membri dovrebbero disporre di procedure *efficaci* 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 *assicurare la corretta determinazione della situazione occupazionale, accertando* l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali *e internazionali applicabili* tenuto conto

protezione sociale 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.

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, dei contratti collettivi e delle norme di protezione sociale nazionali. Qualora la situazione occupazionale corretta corrisponda al lavoro autonomo *quale definito* a livello nazionale, dovrebbero applicarsi i diritti e gli obblighi pertinenti per tale situazione occupazionale.

## Emendamento 28

### Proposta di direttiva Considerando 20

#### *Testo della Commissione*

(20) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore<sup>62</sup>. È opportuno tenere conto dell'interpretazione che di tali criteri ha dato la Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, come definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o in 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, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro.

---

<sup>62</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85,

#### *Emendamento*

(20) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore<sup>62</sup>. È opportuno tenere conto dell'interpretazione che di tali criteri ha dato la Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, come definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o in 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, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro, ***creando una situazione di concorrenza sleale nei confronti delle altre imprese che rispettano la legge. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva.***

---

<sup>62</sup> 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.

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.

## Emendamento 29

### Proposta di direttiva Considerando 22

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(22) Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte **o le parti** che **agiscono** in qualità di datore di lavoro **dovrebbero** essere chiaramente **identificate, adempiere a** tutti gli obblighi derivanti dal **loro** ruolo di datore di lavoro **ai sensi del diritto nazionale e dei pertinenti contratti collettivi nazionali o settoriali applicabili al settore di attività, che gli Stati membri devono determinare in collaborazione con le parti sociali, conformemente al diritto e alle prassi nazionali.**

## Emendamento 30

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 23**

*Testo della Commissione*

(23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei *veri* lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. ***Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non dovrebbero essere considerate elementi determinanti indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro.***

*Emendamento*

(23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori ***effettivamente*** autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. ***La contrattazione collettiva è uno strumento fondamentale con cui migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla designazione contrattuale del rapporto, e dovrebbe essere incoraggiata dalla Commissione e dagli Stati membri. La comunicazione della Commissione del 30 settembre 2022 contenente orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali può, a tal fine, fungere da utile orientamento, fatti salvi il diritto e le prassi nazionali per quanto riguarda la portata e la forma della rappresentanza collettiva e a condizione che tali accordi riguardino effettivamente i lavoratori autonomi. Gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire una protezione efficace alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare alle lavoratrici, ai lavoratori più vulnerabili, ai giovani lavoratori, ai lavoratori anziani, ai lavoratori dell'economia informale, ai lavoratori migranti e ai lavoratori con disabilità.***

**Emendamento 31**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 24**

(24) Quando **controllano** determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione **giuridica**, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali **in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di controllo su alcuni elementi dell'esecuzione del** lavoro 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 la piattaforma. Di conseguenza, tale persona dovrebbe essere classificata come lavoratore subordinato con tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale, conformemente al diritto nazionale e dell'Unione, ai contratti collettivi e alle prassi in vigore.** La presunzione legale dovrebbe applicarsi in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. **Anche** le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero **potersi basare su tale** presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto.

(24) Quando **sorvegliano o esercitano una certa forma di controllo su** determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali **tra le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale** dovrebbero pertanto essere considerati, in virtù di una presunzione legale, come un rapporto di lavoro. **Le autorità nazionali devono applicare la presunzione quando ritengono che possa esserci una classificazione errata delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. La presunzione dovrebbe essere applicata anche quando una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o un sindacato che agisce per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali contesta la rispettiva classificazione in procedimenti amministrativi o giudiziari.** La presunzione legale dovrebbe applicarsi in **tutte le procedure amministrative e in** tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero **applicare la** presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto **che garantisca la corretta classificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali**

*sin dal principio del rapporto contrattuale. La presunzione legale di un rapporto di lavoro non dovrebbe portare a una classificazione automatica di tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali come lavoratori, in quanto la piattaforma ha sempre la possibilità di confutarla prima che l'autorità amministrativa o giudiziaria competente adotti una decisione di riclassificazione. La presunzione non dovrebbe contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono lavoratori effettivamente autonomi. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che sono lavoratori effettivamente autonomi dovrebbero essere autorizzate a rimanere tali e a poter accedere al lavoro tramite piattaforme digitali. I lavoratori effettivamente 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.*

## Emendamento 32

### Proposta di direttiva Considerando 25

#### *Testo della Commissione*

(25) *La direttiva dovrebbe includere i criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro, al fine di rendere operativa la presunzione legale e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori.*

Tali *criteri* dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro. *I criteri dovrebbero includere* elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica, *non limitandosi a raccomandarle*, le condizioni di lavoro o la retribuzione o le

#### *Emendamento*

(25) *Le autorità e le istituzioni competenti che determinano, sulla base di una valutazione obiettiva, la corretta classificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto applicabile, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, dovrebbero essere guidate da elementi fattuali che permettano di stabilire se la piattaforma di lavoro digitale esercita il controllo e la direzione sull'esecuzione del*

une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro *o* impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali *clienti*. ***Ai fini della sua efficacia pratica, per l'applicazione della presunzione dovrebbero sempre essere soddisfatti due criteri. Allo stesso tempo i criteri non dovrebbero contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione.*** La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni ***dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro.*** Anche ***la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica scrupolosa della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro.*** Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire ***una buona esperienza dei consumatori.*** Le misure o le regole imposte dalla legge ***o necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non dovrebbero essere intese come volte a controllare l'esecuzione del lavoro.***

***lavoro.*** Tali ***elementi*** dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale ***nonché alla raccomandazione dell'OIL sui rapporti di lavoro del 2006 (n. 198)*** e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro, ***e della loro costante evoluzione, anche a seguito dell'evoluzione dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.*** Tra gli elementi concreti che ***possono permettere di stabilire se la piattaforma di lavoro digitale esercita il controllo e la direzione sull'esecuzione del lavoro, vi sono quelli che*** dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio: stabilisce nella pratica le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra; ***eroga pagamenti periodici al lavoratore; esige il rispetto delle norme relative all'aspetto esteriore o alla condotta;*** impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro; impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali *clienti*, ***anche controllando o limitando la comunicazione tra la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e il destinatario di beni o servizi durante o dopo l'esecuzione del lavoro; supervisiona l'esecuzione del lavoro, anche con mezzi elettronici; traccia o supervisiona la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali durante l'esecuzione del lavoro; controlla e organizza l'attività economica collegata al lavoro mediante piattaforme digitali svolto da persone fisiche o mantiene la responsabilità degli investimenti e della gestione correlati; fornisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali strumenti, mezzi digitali, materiali o macchinari necessari per l'esecuzione del lavoro; o limita la libertà della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di scegliere la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni, il regime pensionistico o altre forme di assicurazione, anche attraverso***

*conseguenze negative*. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo, *anche se non ne costituisce una prova di per sé*. La limitazione di fatto di tali facoltà *nell'organizzazione del proprio lavoro, in particolare la facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare compiti o di utilizzare subappaltatori o sostituti* tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni, *tra cui la limitazione dell'accesso al lavoro, o l'utilizzo di sistemi di rating per il cliente come strumento di controllo e base per le sanzioni o come strumento per l'assegnazione di incarichi di lavoro, dovrebbe pertanto essere presa in considerazione anche come elemento che indica il controllo e la direzione sull'esecuzione del lavoro. Anche* la verifica della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, *dovrebbe essere presa in considerazione come elemento che indica il controllo e la direzione sull'esecuzione del lavoro. Tale elenco non è esaustivo e qualsiasi altro elemento pertinente potrebbe permettere di stabilire se la piattaforma di lavoro digitale esercita il controllo e la direzione sull'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire che le misure o le regole imposte dalla legge non debbano essere intese come volte a supervisionare l'esecuzione del lavoro.*

### Emendamento 33

#### Proposta di direttiva Considerando 26

*Testo della Commissione*

(26) L'efficace attuazione della

RR\1269650IT.docx

*Emendamento*

(26) L'efficace attuazione della

35/167

PE731.497v02-00

presunzione legale mediante misure adeguate, **quali la diffusione di informazioni al pubblico, l'elaborazione di orientamenti e il rafforzamento dei controlli e delle ispezioni sul campo**, è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. Tali misure dovrebbero 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**.

presunzione legale mediante misure adeguate è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. **Tali misure dovrebbero includere la diffusione di informazioni al pubblico, lo sviluppo di orientamenti completi sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche, il rafforzamento dei controlli, la cooperazione tra le diverse autorità nazionali, meccanismi che consentano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle piattaforme di lavoro digitali di consultare le autorità competenti e le ispezioni sul campo**. Tali misure dovrebbero tenere conto della situazione specifica delle **PMI nello sviluppo** sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. **Nell'interesse dell'equità, la presunzione legale non dovrebbe avere come conseguenza il fatto che alcune piattaforme di lavoro digitali inseriscano un'impresa di subappalto tra la piattaforma e le persone che forniscono il servizio al fine di eludere gli obblighi di cui alla presente direttiva. La piattaforma di lavoro digitale di cui il datore di lavoro è un subcontraente dovrebbe essere ritenuta responsabile, in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro, di qualsiasi violazione dei diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali di cui alla presente direttiva, tra l'altro per quanto concerne qualsiasi retribuzione arretrata o contributo dovuto a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali.**

## Emendamento 34

### Proposta di direttiva Considerando 26 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(26 bis) Al fine di garantire l'efficace svolgimento delle ispezioni del lavoro, gli Stati membri dovrebbero disporre di un numero sufficiente di ispettori del lavoro, conformemente alla**

*convenzione dell'OIL n. 81 concernente l'ispezione del lavoro e alla relazione dell'OIL III sulla 95a conferenza internazionale del lavoro nel 2006, che raccomanda un ispettore del lavoro ogni 10 000 lavoratori. Gli Stati membri dovrebbero fissare ogni anno un obiettivo nazionale per il numero di ispezioni da effettuare nei settori di attività in cui operano le piattaforme di lavoro digitali al fine di assicurare la corretta classificazione dei lavoratori. La riclassificazione di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali da lavoratore autonomo a lavoratore delle piattaforme digitali dovrebbe avviare immediatamente un'ispezione presso le autorità competenti al fine di verificare rapidamente la situazione delle altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per la medesima piattaforma di lavoro digitale.*

## **Emendamento 35**

### **Proposta di direttiva Considerando 26 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(26 ter) Per aumentare l'efficacia delle ispezioni ai fini dell'applicazione della presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero assicurare che il diritto nazionale preveda poteri adeguati per le autorità competenti per lo svolgimento delle ispezioni, che le informazioni relative al lavoro autonomo fittizio, inclusi i risultati delle ispezioni precedenti, siano raccolte e trattate ai fini dell'applicazione efficace della presente direttiva; e che siano messe a disposizione risorse umane sufficienti dotate delle competenze e delle qualifiche necessarie per lo svolgimento efficace delle ispezioni. Vista l'elevata incidenza di classificazioni errate, gli ispettori del lavoro dovrebbero*

*essere tenuti a svolgere controlli proattivi.*

## **Emendamento 36**

### **Proposta di direttiva Considerando 27**

#### *Testo della Commissione*

(27) 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.

#### *Emendamento*

(27) Nell'interesse della certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi e dovrebbe pertanto applicarsi solo al periodo che decorre ***dalla data stabilita nella normativa di recepimento***, 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, ***in particolare della direttiva (UE) 2019/1152***.

## **Emendamento 37**

### **Proposta di direttiva Considerando 28**

#### *Testo della Commissione*

(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 la piattaforma di lavoro digitale controlla un determinato aspetto dell'esecuzione del lavoro***. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la

#### *Emendamento*

(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. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità ***per ciascuna delle parti*** di confutare la presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi

presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. ***I procedimenti giudiziari e i procedimenti amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di confutare la presunzione legale*** non dovrebbero avere ***un*** effetto sospensivo ***sull'applicazione della stessa***. L'esito positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. 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. Gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale.

dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. ***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, eventuali procedimenti derivanti da detta contestazione*** non dovrebbero avere effetto sospensivo ***su tale decisione***. L'esito positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. 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 ***il procedimento***, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti detenute dalla piattaforma riguardanti tale persona. ***Nell'ambito di un quadro comune europeo***, gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale ***e a dimostrare che una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è un lavoratore effettivamente autonomo***. ***La presente direttiva dovrebbe includere alcuni elementi che indichino il controllo e la direzione che devono essere presi in considerazione nel processo di confutazione***. ***Tali criteri dovrebbero essere valutati periodicamente dagli Stati membri, riesaminati e, se necessario, integrati, in consultazione con le parti sociali***.

## Emendamento 38

### Proposta di direttiva Considerando 28 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(28 bis) Gli Stati membri dovrebbero dotarsi di disposizioni di esecuzione che garantiscano il ricorso a presunzioni favorevoli in caso di errata qualificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nel reinquadramento, compresa, se del caso, la presunzione che il lavoratore delle piattaforme digitali abbia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non vi sia un periodo di prova e che il lavoratore delle piattaforme digitali occupi una posizione a tempo pieno nell'impresa.**

## Emendamento 39

### Proposta di direttiva Considerando 30

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(30) Oltre ai diritti e agli obblighi previsti dalla presente direttiva, continuano ad applicarsi al trattamento dei dati personali i diritti e gli obblighi di cui al regolamento (UE) 2016/679. Gli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 impongono ai titolari del trattamento di garantire la trasparenza nei confronti degli interessati in merito alla raccolta e al trattamento dei dati personali. L'articolo 22, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce inoltre il diritto dell'interessato a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, fatte salve le eccezioni di cui al

(30) Oltre ai diritti e agli obblighi previsti dalla presente direttiva, continuano ad applicarsi al trattamento dei dati personali i diritti e gli obblighi di cui al regolamento (UE) 2016/679. **L'articolo 9 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce norme specifiche per il trattamento di categorie particolari di dati personali. Data la natura invasiva del trattamento dei dati biometrici, in particolare in un rapporto di lavoro, l'identificazione biometrica non dovrebbe mai essere obbligatoria. I datori di lavoro dovrebbero sempre garantire modalità meno intrusive per conseguire la finalità prevista dell'identificazione. Alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbe sempre essere offerto un modo alternativo facilmente accessibile,**

paragrafo 2 del medesimo articolo. Tali obblighi si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali.

***liberamente disponibile ed efficace per identificarsi, ad esempio mediante documenti di identità, di viaggio o di altro tipo o con verifica in presenza, e non dovrebbe essere loro offerto alcun incentivo a utilizzare il meccanismo di identificazione biometrica né subire alcun tipo di conseguenza negativa.*** Gli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 impongono ai titolari del trattamento di garantire la trasparenza nei confronti degli interessati in merito alla raccolta e al trattamento dei dati personali. ***Gli articoli da 16 a 21 del regolamento (UE) 2016/679 introducono i diritti di rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento dei dati, portabilità dei dati e opposizione al trattamento dei dati personali.***

L'articolo 22, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce inoltre il diritto dell'interessato a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, fatte salve le eccezioni di cui al paragrafo 2 del medesimo articolo.

***Pertanto, la gestione algoritmica che comporta un processo decisionale automatizzato che ha effetti significativi sulle persone senza il contributo di gestori umani è illegale ai sensi del diritto dell'Unione. L'articolo 22, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2016/679 impone al titolare del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del responsabile del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione.*** Tali ***diritti e obblighi si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali e alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.***

## Emendamento 40

### Proposta di direttiva Considerando 30 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(30 bis) L'uso di sistemi di programmazione algoritmica accentua il ricorso a turni brevi e precari nonché a orari instabili e imprevedibili<sup>1 bis</sup>. La direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche intensificano lo sforzo di lavoro aumentando il monitoraggio, accrescendo il ritmo richiesto ai lavoratori, riducendo al minimo le discontinuità nel flusso di lavoro ed estendendo l'attività lavorativa al di là del luogo e dell'orario di lavoro convenzionali. L'uso di algoritmi non trasparenti per prendere decisioni manageriali crea sentimenti di insicurezza tra i lavoratori e può portare a un trattamento iniquo e alla negazione di un giusto processo procedurale sul lavoro. L'apprendimento limitato sul posto di lavoro e l'influenza sui compiti dovuta all'uso di algoritmi non trasparenti, l'intensificazione del lavoro e l'insicurezza di cui sopra possono aumentare lo stress e l'ansia della forza lavoro ed essere dannosi per il benessere e la salute, nonché per la dignità umana e altri diritti fondamentali.**

---

<sup>1 bis</sup> *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions (Gestione algoritmica. Conseguenze per l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro), Centro comune di ricerca, Commissione europea (Siviglia, Spagna).*

## Emendamento 41

### Proposta di direttiva Considerando 31

*Testo della Commissione*

(31) La presente direttiva lascia impregiudicati gli articoli 13, 14, 15 e 22 del regolamento (UE) 2016/679, ad eccezione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera f), dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera g), e dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), del medesimo regolamento, in relazione ai quali l'articolo 6 della presente direttiva prevede norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.

*Emendamento*

(31) La presente direttiva lascia impregiudicati gli articoli 13, 14, 15 e 22 del regolamento (UE) 2016/679, ad eccezione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera f), dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera g), e dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), del medesimo regolamento, in relazione ai quali l'articolo 6 della presente direttiva prevede norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679, ***che consente norme più specifiche per garantire la tutela dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nel contesto dei rapporti di lavoro, in particolare ai fini dell'assunzione, dell'esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge o dai contratti collettivi, della gestione, della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro, dell'uguaglianza e della diversità sul luogo di lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della tutela dei beni del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei benefici connessi al lavoro, nonché della cessazione del rapporto di lavoro. L'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce norme specifiche in materia di lavoro. La presente direttiva stabilisce misure specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito***

*di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro. Al fine di garantire l'equilibrio di potere nella trasparenza degli algoritmi e nei rapporti di lavoro, il consenso informato del lavoratore non deve sostituire gli obblighi delle imprese in materia di protezione dei dati previsti dalla presente direttiva.*

## Emendamento 42

### Proposta di direttiva Considerando 32

#### *Testo della Commissione*

(32) Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali *e* di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici nonché ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni relative a tali sistemi dovrebbero essere fornite anche nel caso in cui le decisioni non siano basate esclusivamente su un trattamento automatizzato, a condizione che siano sostenute da sistemi automatizzati. È inoltre opportuno specificare il tipo di informazioni che dovrebbero essere fornite alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione a

#### *Emendamento*

(32) Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali *o* di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici *o per monitorare le stesse persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali* nonché ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione, *i loro diritti alla previdenza sociale* e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni *e la consultazione* 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

tali sistemi automatizzati, la forma in cui dovrebbero essere fornite e il momento in cui dovrebbero essere fornite. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.

informazioni che dovrebbero essere fornite alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione a tali sistemi automatizzati, la forma in cui dovrebbero essere fornite e il momento in cui dovrebbero essere fornite. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità nazionali del lavoro **e alle autorità di vigilanza competenti** su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni **nonché alle autorità competenti su loro richiesta. I singoli lavoratori delle piattaforme digitali dovrebbero ricevere tali informazioni in forma concisa, semplice e comprensibile, nella misura in cui i sistemi e le loro caratteristiche incidono direttamente su di loro e sulle loro condizioni di lavoro, in modo da essere effettivamente informati. Poiché sono necessarie informazioni più dettagliate ai fini della piena trasparenza, della consultazione e della negoziazione efficaci tra le parti e dell'applicazione delle norme, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero anche fornire una relazione dettagliata e solida contenente tali informazioni per i lavoratori delle piattaforme digitali, i loro rappresentanti e le autorità competenti.**

### **Emendamento 43**

#### **Proposta di direttiva Considerando 32 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(32 bis)** *Talune decisioni, come quelle che hanno un impatto sulla salute e sulla sicurezza e sul rapporto contrattuale o che introducono modifiche ai rapporti di lavoro, nonché le decisioni di applicare misure disciplinari o di limitare, sospendere o porre fine al rapporto contrattuale e al conto della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, o qualsiasi decisione di pregiudizio equivalente, dovrebbero sempre essere adottate da esseri umani e non da sistemi automatizzati. Considerato l'impatto di tali decisioni per i lavoratori, compreso il loro sostentamento e i loro diritti fondamentali, tra cui i diritti sociali, dovrebbe esservi sempre un essere umano responsabile di tali decisioni.*

#### **Emendamento 44**

#### **Proposta di direttiva Considerando 32 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(32 ter)** *Alcuni tipi di trattamento dei dati nelle piattaforme di lavoro digitali possono comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà dei lavoratori. L'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce che, prima di procedere al trattamento, il titolare del trattamento deve effettuare una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Stabilisce altresì che il titolare del trattamento deve, se del caso, raccogliere le opinioni degli interessati o dei loro rappresentanti sul trattamento previsto, fatte salve le informazioni trasmesse a titolo riservato. Tale consultazione dovrebbe svolgersi in modo appropriato e con un contenuto adeguato per consentire, in particolare, ai*

*rappresentanti dei lavoratori di condurre uno studio adeguato e, se necessario, di prepararsi alla consultazione. Prima di ogni introduzione di un sistema di monitoraggio automatizzato o di un sistema per prendere o assistere nel processo decisionale e prima di qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, dell'organizzazione del lavoro o del monitoraggio delle prestazioni di lavoro, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero effettuare una valutazione d'impatto sugli effetti del sistema sulla protezione dei dati.*

## Emendamento 45

### Proposta di direttiva Considerando 33

#### *Testo della Commissione*

(33) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e 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.

#### *Emendamento*

(33) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, *che possono intaccare i diritti contemplati dalla presente direttiva. Le informazioni trasmesse in via riservata ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e agli esperti che li assistono non dovrebbero giustificare il* diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva. *Gli Stati membri dovrebbero stabilire un elenco di criteri oggettivi per determinare la natura riservata di tali informazioni che i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e gli eventuali esperti non sono autorizzati a rivelare, come espressamente fornite loro a titolo riservato.*

## Emendamento 46

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 34 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(34 bis)** *Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero prevedere in nessun caso pratiche discriminatorie all'atto del trattamento dei dati personali. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero garantire ai lavoratori e ai loro rappresentanti strumenti per agevolare una portabilità dei dati efficace e leggibile meccanicamente e gratuita per poter esercitare i loro diritti a norma della presente direttiva e del regolamento (UE) 2016/679, in particolare i diritti di cui al capo 3 di tale regolamento. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto sia di trasferire dati sia di non trasferire dati in quanto ciò potrebbe metterle in pericolo, ad esempio in relazione ai dati relativi alla reputazione.*

**Emendamento 47**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 35**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(35) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nella gestione delle risorse umane. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi 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

(35) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nella gestione delle risorse umane. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi 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 **ricorrere alla sorveglianza umana** e valutare **assieme ai rappresentanti dei lavoratori** l'impatto

sostenute dai sistemi decisionali e 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 avere la competenza, la formazione e l'autorità necessarie per esercitare tale funzione e dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso. 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 per le piattaforme di lavoro digitali in relazione al monitoraggio umano dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati, che si applicano come norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.

sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro **e sui diritti e le libertà fondamentali dei lavoratori, compresa la loro dignità umana e la loro salute e sicurezza**. 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 **vigilanza** dovrebbero avere la competenza, la formazione e l'autorità necessarie per esercitare tale funzione e dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso. 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 per le piattaforme di lavoro digitali in relazione al monitoraggio umano dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati, che si applicano come norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.

## **Emendamento 48**

### **Proposta di direttiva Considerando 36 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(36 bis) Le persone incaricate di rivedere le decisioni che incidono in maniera significativa sulle condizioni di lavoro dovrebbero essere coinvolte nella verifica della raccomandazione del sistema e non dovrebbero applicare sistematicamente la raccomandazione**

*automatizzata a una persona. Il coinvolgimento dei revisori dovrebbe essere attivo e non solo un gesto simbolico. I revisori dovrebbero avere un'influenza effettiva e concreta sulla decisione, compresa l'autorità e la competenza di respingere, revocare e sostituirla. I revisori dovrebbero ponderare e interpretare la raccomandazione, prendere in considerazione tutti i dati di input disponibili e tenere conto anche di altri fattori aggiuntivi al fine di salvaguardare i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nonché la loro salute e sicurezza.*

## **Emendamento 49**

### **Proposta di direttiva Considerando 37**

#### *Testo della Commissione*

(37) In tale contesto, 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 sulle loro condizioni di lavoro. 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. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o **chiudere** l'account della persona o di non retribuire il lavoro svolto da tale persona o per qualsiasi decisione che incida sulla sua situazione contrattuale, in **quanto** tali decisioni possono avere effetti negativi

#### *Emendamento*

(37) In tale contesto, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ottenere una **revisione umana e 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 sulle loro condizioni di lavoro **alla prima occasione ed entro la data di entrata in vigore di tali decisioni**. 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. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare **l'accesso agli incarichi di lavoro, di limitare, sospendere o cancellare** l'account della persona, **di**

significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare 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 entro un **periodo di tempo ragionevole** se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che siano stati violati 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, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indugio o, ove ciò non sia possibile, fornire una compensazione adeguata.

**respingere** o di non retribuire il lavoro svolto da tale persona o per qualsiasi decisione che incida sulla sua situazione contrattuale, **alla prima occasione ed entro la data di entrata in vigore di tali decisioni, in quanto queste** possono avere effetti negativi significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sui loro potenziali guadagni. **La dichiarazione scritta può essere fornita e trasmessa su supporto cartaceo o in formato elettronico, a condizione che sia accessibile alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, che possa essere conservata e stampata e che la piattaforma conservi la prova della trasmissione o della ricezione.** 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 indugio e in ogni caso entro due settimane dal recepimento della richiesta, o entro un mese nel caso di micro, piccole e medie imprese** se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono **di essere state discriminate o** che siano stati violati i loro diritti. Qualora le suddette decisioni violino i diritti di tali persone, ad esempio **i diritti e le libertà fondamentali**, i diritti dei lavoratori o il diritto alla non discriminazione, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indugio o, ove ciò non sia possibile, fornire una compensazione adeguata.

## Emendamento 50

### Proposta di direttiva Considerando 38

#### *Testo della Commissione*

(38) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio<sup>13</sup> introduce misure volte a

RR\1269650IT.docx

#### *Emendamento*

(38) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio<sup>13</sup> introduce misure volte a

51/167

PE731.497v02-00

promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, compreso l'obbligo per i datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro. Poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati possono avere un impatto significativo sulla salute fisica e mentale delle persone che svolgono un lavoro mediante 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.

promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, compreso l'obbligo per i datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro. Poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati possono avere un impatto significativo sulla **sicurezza dei lavoratori e sulla** salute fisica e mentale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero **evitare** tali rischi, valutare **e contrastare i rischi che non possono essere evitati, contrastare i rischi alla fonte**, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione **e correttivi. Particolarmente importante in questo contesto è l'obbligo del datore di lavoro di adattare il lavoro all'individuo, in particolare per quanto riguarda la progettazione dei luoghi di lavoro, la selezione delle attrezzature di lavoro e la scelta dei metodi di lavoro e di produzione, al fine, in particolare, di alleviare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e di ridurre le conseguenze sulla salute. La presente direttiva impone ai datori di lavoro di consultare i lavoratori e i loro rappresentanti e permettere la loro partecipazione in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro. In particolare, la pianificazione e l'introduzione di nuove tecnologie dovrebbero essere oggetto di consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti per quanto riguarda le conseguenze della scelta delle attrezzature, delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di lavoro sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. Ciò presuppone la consultazione dei lavoratori, il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di presentare proposte e una partecipazione equilibrata conformemente alla presente direttiva e conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali. Inoltre, il datore di lavoro dovrebbe**

*garantire che ogni lavoratore riceva un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, in particolare sotto forma di informazioni e istruzioni specifiche per il proprio luogo di lavoro o impiego in caso di introduzione di nuove tecnologie.*

---

<sup>13</sup> 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).

---

<sup>13</sup> 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).

## **Emendamento 51**

### **Proposta di direttiva Considerando 38 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(38 bis) Almeno una volta all'anno le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero effettuare una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali adottate o sostenute da sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza e sui diritti fondamentali e prevedere misure per contrastare qualsiasi impatto sui diritti fondamentali e sulla salute e la sicurezza, compresa la salute mentale. Laddove i possibili impatti sui diritti fondamentali, la salute e sicurezza, ivi compresa la salute mentale, non possano essere attenuati, i sistemi non dovrebbero essere utilizzati.*

## **Emendamento 52**

### **Proposta di direttiva Considerando 38 ter (nuovo)**

**(38 ter) Il lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare il lavoro mediante piattaforme digitali online pone una serie di rischi sia preesistenti che nuovi per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul lavoro, da un punto di vista sia fisico sia psicosociale. Inoltre, le persone che lavorano tramite piattaforme digitali sono esposte a particolari rischi per la salute e la sicurezza. Tali persone ricevono di norma una formazione scarsa o inesistente e hanno poche prospettive in termini di avanzamento di carriera<sup>1 bis</sup>. Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero utilizzare sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o metta altrimenti a repentaglio la salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio utilizzando incentivi, come bonus eccezionali, o pratiche punitive, come valutazioni che hanno un impatto sull'orario di lavoro e portano all'assegnazione di una minore quantità di lavoro. Dovrebbero garantire che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati evitino eventuali decisioni discriminatorie emesse sulla base di pregiudizi o pratiche esistenti.**

---

<sup>1 bis</sup> "Protecting Workers in EU Platform Economy", EU OSHA 2017, pag. 28.

### **Emendamento 53**

#### **Proposta di direttiva Considerando 39**

(39) La direttiva 2002/14/CE **del Parlamento europeo e del Consiglio**<sup>14</sup> istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'Unione. L'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e 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. 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.

(39) La direttiva 2002/14/CE istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'Unione. L'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e 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. Sono necessarie misure supplementari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino **efficacemente** i lavoratori delle piattaforme digitali **e** i loro rappresentanti **in buona fede** prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato e, data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, **a tempo debito al fine di consentire un'effettiva consultazione e** con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali **e** dai loro rappresentanti, ove necessario. **Conformemente alla direttiva 2002/14/CE, tali disposizioni sono intese a promuovere un dialogo sociale efficace su tali caratteristiche e, poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati hanno un impatto diretto sulle condizioni di lavoro, dovrebbe essere possibile assoggettarli alla contrattazione collettiva.**

---

<sup>14</sup> **Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).**

## Emendamento 54

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 39 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(39 bis)** *Nel suo piano d'azione per l'economia sociale del 2021, la Commissione ha riconosciuto il significativo ruolo economico e sociale dei soggetti dell'economia sociale come esempio di imprese a guida partecipativa che utilizzano piattaforme digitali per facilitare il coinvolgimento dei cittadini e la vendita di beni e servizi prodotti localmente per conseguire migliori condizioni di lavoro per i loro membri. Le cooperative potrebbero pertanto rappresentare un importante strumento per l'organizzazione dal basso del lavoro su piattaforma digitale e potrebbero incoraggiare la concorrenza tra piattaforme. Gli Stati membri dovrebbero tutelare e promuovere le imprese cooperative e artigiane attraverso strumenti che puntano alla salvaguardia del lavoro, della loro capacità di sviluppo sostenibile e di crescita.*

**Emendamento 55**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 40**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(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 e di monitoraggio automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulle loro condizioni di lavoro 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

**(40)** 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 e di monitoraggio automatizzati, le limitazioni al trattamento o alla raccolta di dati personali, il monitoraggio umano e il riesame umano di decisioni significative, dovrebbero applicarsi anche alle persone nell'Unione che svolgono un lavoro

fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali e 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 nell'Unione che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o 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. Qualora tali garanzie confliggano con elementi dei diritti e degli obblighi specifici stabiliti nella presente direttiva, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.

mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o 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. Qualora tali garanzie confliggano con elementi dei diritti e degli obblighi specifici stabiliti nella presente direttiva, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.

## **Emendamento 56**

### **Proposta di direttiva Considerando 41**

#### *Testo della Commissione*

(41) Al fine di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, gli obblighi in materia di contributi di sicurezza sociale, le norme in materia di coordinamento della sicurezza sociale e altre norme pertinenti, in particolare se tali

#### *Emendamento*

(41) Al fine di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, gli obblighi in materia di ***tassazione e*** contributi di sicurezza sociale, le norme in materia di coordinamento della sicurezza sociale e altre norme pertinenti, ***e***

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 in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.

***nell'ottica di prevenire la competizione sleale***, 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 in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.

***Per quanto riguarda tali casi transfrontalieri, l'Autorità europea del lavoro è stata istituita per agevolare e sostenere la cooperazione tra le autorità nazionali competenti nell'applicazione del pertinente diritto dell'Unione, per garantire l'accesso dei datori di lavoro e dei lavoratori alle informazioni sui loro diritti e obblighi nel quadro della mobilità dei lavoratori, per coordinare la rete europea di servizi per l'impiego (EURES) e per promuovere lo scambio di informazioni tra gli Stati membri, anche promuovendo l'uso di strumenti elettronici per lo scambio di dati tra le autorità nazionali, quali il sistema di informazione del mercato interno della Commissione e il sistema di scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale, e per coordinare e sostenere ispezioni concertate o congiunte al fine di applicare il pertinente diritto dell'Unione.***

## **Emendamento 57**

### **Proposta di direttiva Considerando 42**

#### *Testo della Commissione*

(42) Le informazioni riguardanti il numero di persone che svolgono *regolarmente* un lavoro utilizzando le piattaforme di lavoro digitali, la loro situazione occupazionale o contrattuale e i

#### *Emendamento*

(42) ***Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere iscritte nel registro pubblico delle imprese applicabile, comprese le informazioni pertinenti su tutte le piattaforme di lavoro digitali che***

termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali sono essenziali per aiutare gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale e altre 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 delle persone che svolgono un lavoro mediante 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 informazioni, ad esempio i dati di base sulle condizioni di lavoro riguardanti l'orario di lavoro e la retribuzione.

***operano nel paese.*** Le informazioni riguardanti il numero di persone che svolgono un lavoro utilizzando le piattaforme di lavoro digitali, la loro situazione occupazionale o contrattuale, ***la copia del contratto di lavoro, la durata media di attività e il reddito medio da attività*** e i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali. ***Tali informazioni*** sono essenziali per aiutare gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale e altre 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 delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, ***compresi i sindacati,*** 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 informazioni, ad esempio i dati di base sulle condizioni di lavoro riguardanti l'orario di lavoro e la retribuzione. ***La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e l'Autorità europea del lavoro dovrebbero, conformemente alle rispettive prerogative e ai rispettivi mandati, sostenere la raccolta e la condivisione di tali dati al fine di sviluppare adeguati strumenti di valutazione del rischio.***

## **Emendamento 58**

### **Proposta di direttiva Considerando 42 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(42 bis) L'esperienza dimostra che quando il diritto nazionale ha introdotto***

*la presunzione di un rapporto di lavoro per le piattaforme di lavoro digitali, il ricorso a catene di subappalto è stato utilizzato per eludere l'applicazione del diritto del lavoro ai lavoratori delle piattaforme digitali<sup>1 bis</sup>. Anche il ricorso al lavoro sommerso nelle piattaforme di consegna è stato evidenziato in diversi Stati membri. Questa pratica è attuata mediante identità affittate: i lavoratori delle piattaforme digitali o le persone aventi il diritto di lavorare che si registrano nella piattaforma digitale affittano i loro account principalmente a migranti privi di documenti e a minori<sup>1 ter</sup>. Al fine di prevenire il lavoro sommerso e l'uso improprio del subappalto quale mezzo per eludere la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero introdurre disposizioni giuridiche in materia di subappalto che prevedano la responsabilità solidale e l'accesso effettivo ai mezzi di ricorso lungo le catene di subappalto, garantendo che i contraenti di una catena di subappalto possano essere ritenuti responsabili del pagamento dei salari, dei contributi previdenziali e delle sanzioni pecuniarie in aggiunta o al posto del datore di lavoro diretto. In casi specifici riguardanti cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, tutti i contraenti coinvolti nella catena di subappalto possono essere responsabili dei reati di cui alla direttiva n. 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1 quater</sup>. Gli Stati membri dovrebbero garantire che i migranti privi di documenti possano avere accesso alla giustizia senza temere ritorsioni o rischi di espulsione, anche in conformità della direttiva 2009/52/CE. Nell'ottica di contrastare il lavoro mediante piattaforme digitali non dichiarato, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero predisporre processi affidabili di verifica dell'identità dei lavoratori.*

---

*1 bis EU-OSHA, "Spagna: la legge sui "rider", nuovo regolamento sul lavoro mediante piattaforme digitali", 16.2.2022.*

*1 ter CESE, "La definizione di lavoratore nell'economia delle piattaforme: esplorare i rischi dei lavoratori e le soluzioni normative ", 13.9.2021; Piattaforma europea contro il lavoro sommerso (ELA), "Seminario di riesame tematico: il lavoro sommerso nell'economia collaborativa ", 19-20.05.2021.*

*1 quater Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (GU L 168 del 30.6.2009, pag. 24).*

## Emendamento 59

### Proposta di direttiva Considerando 43

#### *Testo della Commissione*

(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 benefico di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. 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

#### *Emendamento*

(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 **adeguata, tempestiva**, efficace e imparziale e benefico di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. **L'accesso a tale risoluzione delle controversie e il diritto di ricorso dovrebbero essere gratuiti almeno per le persone che non dispongono di mezzi sufficienti.** 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

presente direttiva.

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.

## Emendamento 60

### Proposta di direttiva Considerando 44

#### *Testo della Commissione*

(44) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero 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.

#### *Emendamento*

(44) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, **compresi i sindacati**, dovrebbero 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.

## Emendamento 61

### Proposta di direttiva Considerando 45

#### *Testo della Commissione*

(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 del datore di lavoro. È pertanto necessario creare canali di comunicazione digitali, in linea con l'organizzazione del lavoro delle piattaforme di lavoro digitali, in cui le

#### *Emendamento*

(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 del datore di lavoro. ***In alcuni settori prevalenti nel lavoro mediante piattaforme digitali, come i servizi digitali da remoto o il lavoro di progettazione,***

persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano interagire ed essere contattate dai loro rappresentanti. 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.

***molti Stati membri sono privi di organizzazioni dei rappresentanti dei lavoratori o sindacati consolidati. Conformemente alle prassi e alla legislazione nazionali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero essere libere di organizzarsi, di scegliere i loro rappresentanti e di essere tenute in considerazione nel dialogo sociale e nei processi di contrattazione collettiva, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possono anche essere esposte a un maggior rischio di violenza, comprese la violenza e le molestie basate sul genere. È pertanto necessario creare canali di comunicazione e segnalazione digitali privati, sicuri, eventualmente mediante la crittografia, 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 loro rappresentanti e segnalare casi di violenza o molestie. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero creare tali canali di comunicazione e segnalazione 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. Per gli stessi motivi, la contrattazione collettiva dovrebbe essere promossa garantendo che i sindacati siano in grado di esercitare efficacemente il loro ruolo.***

## **Emendamento 62**

### **Proposta di direttiva Considerando 46**

#### *Testo della Commissione*

(46) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti la corretta

#### *Emendamento*

(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.

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 *o dirige* 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.

### **Emendamento 63**

#### **Proposta di direttiva Considerando 47**

##### *Testo della Commissione*

(47) Dato che l'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8 della presente direttiva prevedono norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 e che l'articolo 10 della presente direttiva applica tali garanzie anche nel caso di persone che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, 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. I capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero applicarsi in termini di quadro procedurale per l'applicazione di tali garanzie, in

##### *Emendamento*

(47) Dato che l'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8 della presente direttiva prevedono norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 e che l'articolo 10 della presente direttiva applica tali garanzie anche nel caso di persone che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, 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. I capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero applicarsi in termini di quadro procedurale per l'applicazione di tali garanzie *nonché*

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.

*dei canali di comunicazione e segnalazione di cui all'articolo 15 della presente direttiva*, 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.

## **Emendamento 64**

### **Proposta di direttiva Considerando 48**

#### *Testo della Commissione*

(48) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento di dati personali e incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Essi sollevano pertanto questioni di diritto in materia di protezione dei dati e di diritto del lavoro e della protezione sociale. Le autorità di controllo della protezione dei dati e le autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dovrebbero pertanto cooperare nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, fatta salva l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.

#### *Emendamento*

(48) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento di dati personali e incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Essi sollevano pertanto questioni di diritto in materia di protezione dei dati e di diritto del lavoro e della protezione sociale. Le autorità di controllo della protezione dei dati e le autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dovrebbero pertanto cooperare, ***anche a livello transfrontaliero***, nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, fatta salva l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.

## **Emendamento 65**

### **Proposta di direttiva Considerando 48 bis (nuovo)**

**(48 bis) Poiché i diritti e le libertà delle persone possono essere gravemente compromessi dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, è essenziale che le persone interessate abbiano un accesso significativo a meccanismi di denuncia e ricorso presso la pertinente autorità nazionale, che si tratti dell'autorità per la protezione dei dati o dell'ispettorato del lavoro. Tali persone dovrebbero poter denunciare le eventuali violazioni della presente direttiva all'autorità nazionale competente e avere il diritto di essere ascoltate e di essere informate riguardo all'esito della loro denuncia nonché il diritto a una decisione tempestiva.**

## Emendamento 66

### Proposta di direttiva Considerando 49

(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.

(49) Poiché uno degli obiettivi 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. **L'armonizzazione minima a livello di Unione è necessaria per migliorare le condizioni del lavoro mediante piattaforme digitali e per tutelare i diritti dei lavoratori in tutta l'Unione, tenuto conto della dimensione paneuropea di molte piattaforme di lavoro digitali, onde evitare una corsa al ribasso in tutta l'Unione riguardo alle condizioni**

*di lavoro e creare condizioni di parità per le imprese che rispettano le norme sociali.*

La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

## Emendamento 67

### Proposta di direttiva Considerando 51

*Testo della Commissione*

*(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.*

*Emendamento*

*soppresso*

## Emendamento 68

### Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 1

*Testo della Commissione*

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro

*Emendamento*

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità, **la sorveglianza umana, la sicurezza** e la responsabilità

mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

## Emendamento 69

### Proposta di direttiva

#### Articolo 1 – paragrafo 2 – comma 2

##### *Testo della Commissione*

Conformemente all'articolo 10, i diritti stabiliti nella presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche **con riguardo al trattamento dei dati personali** nel contesto della gestione algoritmica si applicano anche a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

##### *Emendamento*

Conformemente all'articolo 10, i diritti stabiliti nella presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche nel contesto della gestione algoritmica si applicano anche a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

## Emendamento 70

### Proposta di direttiva

#### Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 1 – lettera b

##### *Testo della Commissione*

b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;

##### *Emendamento*

b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio **o comporta l'assegnazione di lavoro mediante procedura aperta;**

## Emendamento 71

### Proposta di direttiva

#### Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 1 – punto c

##### *Testo della Commissione*

c) comporta, **quale componente**

##### *Emendamento*

c) comporta l'organizzazione del

*necessaria ed essenziale*, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo;

lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo *e indipendentemente dalla designazione contrattuale del rapporto tra tale persona fisica o giuridica e la persona fisica o giuridica che fornisce il servizio*;

## Emendamento 72

### Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 2

#### *Testo della Commissione*

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, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio;

#### *Emendamento*

2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da *una* persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio;

## Emendamento 73

### Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5

#### *Testo della Commissione*

5) *le organizzazioni o i* rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalle prassi nazionali, o *entrambi*; "*microimprese, piccole o medie imprese*";

#### *Emendamento*

5) "*rappresentanti dei lavoratori*": i rappresentanti *di sindacati riconosciuti conformemente al diritto e alle* prassi nazionali o *altre persone liberamente elette o designate dai lavoratori in un'organizzazione per rappresentarli conformemente al diritto e alle prassi nazionali, o entrambi*;

## Emendamento 74

### Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**5 bis) "rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali": i rappresentanti di sindacati riconosciuti conformemente al diritto e alle prassi nazionali o altre persone liberamente elette o designate dai lavoratori o dai lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in un'organizzazione per rappresentarli conformemente al diritto e alle prassi nazionali, o entrambi;**

## **Emendamento 75**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**5 ter) "sistemi di monitoraggio automatizzati": qualsiasi sistema automatizzato utilizzato per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro o sostenere tali attività;**

## **Emendamento 76**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**5 quater) "sistemi decisionali automatizzati": qualsiasi sistema automatizzato utilizzato per prendere decisioni o sostenere il processo decisionale;**

## **Emendamento 77**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5 quinquies (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**5 quinquies) "dati biometrici": i dati biometrici quali definiti all'articolo 4, punto 14, del regolamento (UE) 2016/679;**

## **Emendamento 78**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5 sexies (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**5 sexies) "dati basati su elementi biometrici": i dati ottenuti da un trattamento tecnico specifico relativi a tratti, segnali o caratteristiche fisiche, fisiologiche o comportamentali di una persona fisica, quali le espressioni facciali, i movimenti, la frequenza cardiaca, la voce, le dinamiche di battitura di tasti o l'andatura.**

## **Emendamento 79**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 2 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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. Essa è limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica non costituisce solo un elemento secondario e puramente accessorio.

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 che consentono a privati di rivendere beni**. Essa è limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica non costituisce solo un elemento secondario e puramente accessorio.

## **Emendamento 80**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate 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 **esse** godano dei diritti sanciti dalla legislazione dell'Unione applicabile ai lavoratori.

*Emendamento*

1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate **ed efficaci** per verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di **applicare la presunzione di un rapporto di lavoro in conformità dell'articolo 4, paragrafo 1, per** accertare l'esistenza di **tale** rapporto quale definito dal diritto **applicabile**, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, **nonché** tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, e garantire che **tali persone** godano dei diritti sanciti dalla legislazione dell'Unione applicabile ai lavoratori.

**Emendamento 81**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

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 algoritmi 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.

*Emendamento*

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 algoritmi 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 **di tali** fatti, la parte **o le parti** che **assumono** gli obblighi del datore di lavoro è chiaramente identificata conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali **e all'articolo 12 ter, e adempiono debitamente a tali obblighi.**

## **Emendamento 82**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***2 bis. Qualora siano riconosciute come in grado di esercitare le prerogative dei datori di lavoro, le piattaforme di lavoro digitali rispettano gli obblighi corrispondenti che incombono ai datori di lavoro in conformità della legislazione nazionale e dei contratti collettivi applicabili nel settore di attività, anche in materia di diritto del lavoro, imposta sul reddito e finanziamento della protezione sociale. I lavoratori delle piattaforme digitali godono pienamente dello status di lavoratore in conformità della legislazione nazionale, dei contratti collettivi o delle prassi in vigore negli Stati membri, compreso il diritto di aderire a un sindacato, di organizzarsi e di condurre contrattazioni collettive.***

## **Emendamento 83**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***2 ter. La presente direttiva si applica pienamente alle piattaforme di lavoro digitali che esercitano la funzione di agenzie interinali, in aggiunta alla direttiva 2008/104/CE.***

## **Emendamento 84**

### **Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1**

*Testo della Commissione*

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

*Emendamento*

**Una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è un lavoratore delle piattaforme digitali o un vero lavoratore autonomo.** Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro **e che, pertanto, le piattaforme di lavoro digitali siano datori di lavoro.** A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali, **onde garantire che la presunzione legale possa essere invocata dalle autorità e dagli organismi competenti che verificano il rispetto o l'applicazione della legislazione pertinente, nonché dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dai loro rappresentanti.**

**Emendamento 85**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**Qualora ritengano che una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali possa essere classificata erroneamente, le autorità e gli organismi competenti, compresi quelli responsabili della registrazione delle procedure amministrative, applicano la presunzione. Qualora una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o un sindacato che agisce per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in conformità della legislazione e delle prassi nazionali, contesta la rispettiva classificazione in un procedimento amministrativo o giudiziario, si applica la**

*presunzione.*

## Emendamento 86

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 2

##### *Testo della Commissione*

**La** presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità competenti **che verificano** il rispetto della legislazione pertinente o **la applicano possono basarsi su** tale presunzione.

##### *Emendamento*

**L'applicazione della** presunzione legale **non comporta una riclassificazione automatica di tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali come lavoratori delle piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali hanno la possibilità di confutare la presunzione del rapporto di lavoro prima che sia adottata una decisione di riclassificazione in procedimenti amministrativi o giudiziari. La presunzione relativa del rapporto di lavoro si applica in tutte le procedure amministrative e** in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità **e gli organismi** competenti, **tra cui quelli responsabili di registrare le procedure amministrative, verificare il** rispetto della legislazione pertinente o **applicarla, compresi i contratti collettivi, applicano effettivamente** tale presunzione. **A tal fine, le autorità e gli organismi competenti richiedono alle piattaforme di lavoro digitali di fornire tutte le informazioni pertinenti affinché le autorità possano determinare, sulla base di una valutazione obiettiva, la corretta classificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.**

## Emendamento 87

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 2

**2. Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:**

**soppresso**

**a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;**

**b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;**

**c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;**

**d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;**

**e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.**

## **Emendamento 88**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 4 – paragrafo 3 – parte introduttiva**

**3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, *tenendo conto dell'impatto sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme* di**

**3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, *per garantire l'effettiva tutela dei lavoratori che svolgono un lavoro nel contesto di un rapporto* di lavoro. In particolare essi:**

lavoro *digitali*. In particolare essi:

## Emendamento 89

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera b

##### *Testo della Commissione*

b) elaborano orientamenti affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla conformemente all'articolo 5;

##### *Emendamento*

b) elaborano orientamenti **completi, anche sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche**, affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla conformemente all'articolo 5;

## Emendamento 90

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera c

##### *Testo della Commissione*

c) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;

##### *Emendamento*

c) elaborano orientamenti, **rafforzano sviluppo delle capacità e formazione e stabiliscono procedure** affinché le autorità **nazionali competenti e** responsabili dell'applicazione **identifichino**, individuino e perseguano in maniera proattiva le **piattaforme di lavoro digitali al fine di garantire un'effettiva conformità con la presente direttiva, anche mediante l'imposizione di sanzioni dissuasive nei confronti delle** piattaforme di lavoro digitali non conformi;

## Emendamento 91

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera c bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***c bis) elaborano orientamenti e stabiliscono procedure affinché le autorità amministrative e le istituzioni competenti applichino in modo proattivo la presunzione legale nelle procedure amministrative e condividano dati con altre autorità pertinenti al fine di applicare la presunzione legale nel trattamento e nella registrazione dei rapporti contrattuali e dei dati relativi alla sicurezza sociale;***

## **Emendamento 92**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

d) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori.

d) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori, ***e stabiliscono ogni anno un obiettivo nazionale relativo al numero di ispezioni da effettuare nei settori di attività in cui operano le piattaforme di lavoro digitali, al fine di determinare la corretta classificazione dei lavoratori;***

## **Emendamento 93**

### **Proposta di direttiva**

#### **Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***d bis) prevedono un'ispezione da parte degli ispettorati del lavoro o degli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro ogniqualvolta una***

*persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è stata di recente riconosciuta come lavoratore delle piattaforme digitali, entro un mese da tale riconoscimento, al fine di verificare lo status delle altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per la stessa piattaforma di lavoro digitale;*

#### **Emendamento 94**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d ter (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d ter) prevedono risorse e corsi di formazione sufficienti per gli ispettorati del lavoro o gli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro al fine di rafforzarne le capacità, in particolare nel settore tecnologico, onde consentire loro di conformarsi efficacemente alle lettere d) e d bis), anche eseguendo visite di routine e programmate;*

#### **Emendamento 95**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d quater (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d quater) garantiscono che esperti tecnici e specialisti debitamente qualificati, in particolare in materia di gestione algoritmica, assistano all'occorrenza gli ispettorati del lavoro nello svolgimento dei loro compiti;*

#### **Emendamento 96**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 4 – paragrafo 4**

*Testo della Commissione*

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 al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data.

*Emendamento*

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 al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data, ***fatta salva la direttiva (UE) 2019/1152, che potrebbe applicarsi prima di tale data.***

**Emendamento 97**

**Proposta di direttiva  
Articolo 5 – comma 1**

*Testo della Commissione*

Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi.

*Emendamento*

**1.** Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi.

*(Il primo comma del testo della Commissione è diventato il paragrafo 1 nell'emendamento del Parlamento.)*

**Emendamento 98**

**Proposta di direttiva  
Articolo 5 – comma 2**

*Testo della Commissione*

Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. ***Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della***

*Emendamento*

Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro ***ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, e*** quale definito dal diritto ***applicabile***, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale.

*presunzione legale.*

*(Il secondo comma del testo della Commissione è diventato il paragrafo 2 nell'emendamento del Parlamento.)*

## **Emendamento 99**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – comma 3**

#### *Testo della Commissione*

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.

#### *Emendamento*

Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro **ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, e** quale definito dal diritto **applicabile**, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, **nonché** 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.

*(Il terzo comma del testo della Commissione è diventato il paragrafo 3 nell'emendamento del Parlamento.)*

## **Emendamento 100**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**3 bis. Gli Stati membri garantiscono la possibilità di confutare la presunzione di cui all'articolo 4 dimostrando che la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è un vero lavoratore autonomo in quanto sono soddisfatti entrambi i seguenti criteri:**

## **Emendamento 101**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 bis – lettera a (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*a) il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto applicabile, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è esente da qualsiasi attività di controllo e direzione della piattaforma di lavoro digitale in relazione all'esecuzione del lavoro, sia in base al contratto per l'esecuzione del lavoro che di fatto;*

## **Emendamento 102**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 bis – lettera b (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*b) la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è generalmente impegnata in un'attività commerciale, professionale o imprenditoriale avviata autonomamente la cui natura è analoga a quella cui è correlato il lavoro eseguito.*

## **Emendamento 103**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*3 ter. Sono tenuti in considerazione i seguenti elementi che indicano il controllo e la direzione in relazione*

*all'esecuzione del lavoro, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, lettera a):*

#### **Emendamento 104**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera a (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello, oppure emissione di pagamenti periodici a fini di retribuzione;*

#### **Emendamento 105**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera b (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*b) determinazione o controllo effettivi delle condizioni di lavoro, compresa la limitazione dell'orario di lavoro e della sua durata, oppure garanzia dell'esecuzione del lavoro, anche attraverso sanzioni o incentivi, limitazione dell'accesso al lavoro, oppure utilizzo di sistemi di rating come strumento di controllo e base per le sanzioni nonché come strumento per l'assegnazione di incarichi di lavoro;*

#### **Emendamento 106**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera c (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*c) effettivo impedimento a sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti per la persona che svolge un lavoro*

*mediante piattaforme digitali, anche controllando o limitando la comunicazione tra la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e il destinatario di beni o servizi durante o dopo l'esecuzione del lavoro;*

#### **Emendamento 107**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera d (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d) tracciamento o supervisione della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali durante l'esecuzione del lavoro;*

#### **Emendamento 108**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera e (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*e) obbligo, per la 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;*

#### **Emendamento 109**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera f (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*f) effettiva limitazione del ricorso a subappaltatori o sostituti per l'esecuzione del lavoro;*

## **Emendamento 110**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera g (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**g) effettiva limitazione della possibilità della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di svolgere un lavoro mediante piattaforme digitali per soggetti terzi, compresi concorrenti delle piattaforme di lavoro digitali;**

## **Emendamento 111**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 ter – lettera h (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**h) limitazione della libertà della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di scegliere la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni, il regime pensionistico o altre forme di assicurazione, anche attraverso conseguenze negative.**

## **Emendamento 112**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – comma 3 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**1 quater. Gli Stati membri riesaminano periodicamente e, ove necessario, integrano gli elementi di cui al paragrafo 1 ter, in consultazione con le parti sociali. 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, eventuali procedimenti derivanti da detta contestazione non hanno effetto sospensivo su tale decisione.*

## Emendamento 113

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1 – comma 1

#### *Testo della Commissione*

1. Fatti salvi gli obblighi e i diritti delle piattaforme di lavoro digitali e dei lavoratori delle piattaforme digitali a norma *della direttiva* (UE) 2019/1152, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali in merito a quanto segue:

#### *Emendamento*

1. Fatti salvi gli obblighi e i diritti delle piattaforme di lavoro digitali e dei lavoratori delle piattaforme digitali a norma *del regolamento (UE) 2016/679 e delle direttive 89/391/CEE, 2009/38/CE e* (UE) 2019/1152, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali, *i rappresentanti dei lavoratori e gli ispettorati del lavoro e le autorità competenti* in merito a quanto segue:

## Emendamento 114

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera a

#### *Testo della Commissione*

a) i sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per *monitorare, supervisionare o valutare l'*esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;

#### *Emendamento*

a) i sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per *svolgere o sostenere il monitoraggio, la supervisione o la valutazione dell'*esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;

## Emendamento 115

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1 – comma 1 – lettera b

*Testo della Commissione*

b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

*Emendamento*

b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda **la loro assunzione**, il loro accesso agli incarichi di lavoro **e la loro organizzazione degli stessi**, i loro guadagni, **compresa la definizione del prezzo dei singoli incarichi**, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

**Emendamento 116**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 1 – comma 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Le informazioni di cui alle lettere a) e b) sono fornite indipendentemente dal fatto che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati siano gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale o da eventuali prestatori di servizi che vendono servizi di gestione alla piattaforma.***

**Emendamento 117**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – punto ii**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

ii) le categorie di azioni **monitorate**, **supervisionate** o **valutate** da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;

ii) le categorie di **dati e** azioni **monitorati**, **supervisionati** o **valutati** da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;

## Emendamento 118

### Proposta di direttiva

#### Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – punto ii bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***ii bis) l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve conseguire tale obiettivo;***

## Emendamento 119

### Proposta di direttiva

#### Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – punto ii ter (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***ii ter) il funzionamento e le modalità operative delle caratteristiche che incidono sul rapporto di lavoro, in particolare sull'assunzione, sull'accesso agli incarichi di lavoro, sui guadagni, sulla salute e la sicurezza, sull'orario di lavoro, sulle promozioni, sul posizionamento e sulla limitazione, sospensione o chiusura degli account;***

## Emendamento 120

### Proposta di direttiva

#### Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – punto iii

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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 del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni;

iii) ***le categorie di dati e*** 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 del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni ***e su eventuali meccanismi di valutazione delle prestazioni;***

## Emendamento 121

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – punto iv

#### *Testo della Commissione*

iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi.

#### *Emendamento*

iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi, ***i motivi della promozione, dell'assegnazione degli incarichi e, qualora il processo decisionale sia sostenuto dal monitoraggio e dalla valutazione delle prestazioni o basato su di essi, le modalità di valutazione del comportamento e le motivazioni della valutazione.***

## Emendamento 122

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 2 bis (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***2 bis. Le decisioni che hanno un impatto sulla salute e sulla sicurezza e sul rapporto contrattuale o che introducono modifiche alle condizioni concordate del rapporto di lavoro, nonché le decisioni che applicano misure disciplinari o limitano, sospendono o chiudono il rapporto contrattuale e l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, o qualsiasi decisione di pregiudizio equivalente, non sono adottate mediante sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e sono adottate in conformità al diritto nazionale e ai contratti collettivi.***

## Emendamento 123

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 3

#### *Testo della Commissione*

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. **Esse forniscono** tali informazioni al più tardi il primo giorno lavorativo **come pure in caso di** modifiche **sostanziali** e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

#### *Emendamento*

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. **Le informazioni sono presentate in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. Per i sistemi automatizzati di nuova introduzione, le informazioni sono fornite prima del loro utilizzo e prima di qualsiasi modifica che incida sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro.**

**I singoli lavoratori delle piattaforme digitali ricevono tali informazioni dalla piattaforma di lavoro digitale nella misura in cui i sistemi e le loro caratteristiche incidono direttamente su di loro e sulle loro condizioni di lavoro al più tardi il primo giorno lavorativo o prima dell'introduzione delle modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. Tali informazioni non sono soggette alle norme in materia di riservatezza di cui all'articolo 6 bis.**

## Emendamento 124

### Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 4

*Testo della Commissione*

4. Le piattaforme di lavoro digitali mettono le informazioni di cui al paragrafo 2 a disposizione **dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e** delle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta.

*Emendamento*

4. Le piattaforme di lavoro digitali mettono **sempre** le informazioni di cui al paragrafo 2 a disposizione delle autorità nazionali del lavoro **e di altre autorità nazionali competenti anche** su loro richiesta.

**Emendamento 125**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera a**

*Testo della Commissione*

a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;

*Emendamento*

a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali **o non deducono lo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali utilizzando i dati personali raccolti;**

**Emendamento 126**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera c**

*Testo della Commissione*

c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;

*Emendamento*

c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con **o tra i lavoratori e i** rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, **anche in relazione alla loro possibilità di organizzarsi collettivamente e di difendere i propri diritti;**

**Emendamento 127**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera c bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*c bis) non trattano dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, lo status migratorio, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità o lo stato di salute, compresi i dati relativi a malattie croniche o a una diagnosi di HIV, oppure l'affiliazione sindacale, né trattano dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica né dati relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale di una persona;*

#### **Emendamento 128**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera d bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d bis) non si avvalgono dell'identificazione biometrica obbligatoria né di una sorveglianza sproporzionata o indebita dell'esecuzione del lavoro;*

#### **Emendamento 129**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera d ter (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d ter) non attuano in alcuna circostanza pratiche discriminatorie durante il trattamento di dati personali;*

#### **Emendamento 130**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera d quater (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d quater) non trattano dati personali per prevedere, evitare o limitare l'esercizio di diritti fondamentali, in particolare di diritti sociali quali il diritto di associazione, il diritto di contrattazione e azione collettiva o il diritto all'informazione e alla consultazione;*

### **Emendamento 131**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera d quinquies (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d quinquies) non trattano dati basati sulla biometria.*

### **Emendamento 132**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 – comma 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*La protezione dei dati personali di cui al presente paragrafo si applica a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali fin dalle fasi di assunzione prima dell'inizio del rapporto di lavoro.*

### **Emendamento 133**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 5 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*5 bis. Le piattaforme di lavoro digitali effettuano una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e chiedono il parere degli interessati o dei loro rappresentanti*

*sul trattamento previsto. La valutazione è effettuata una volta, prima dell'introduzione di tali operazioni di trattamento e prima di qualsiasi modifica che incida sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro. Le informazioni contenute nella valutazione d'impatto sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro, al fine di consentire ai lavoratori delle piattaforme digitali e ai loro rappresentanti di prepararsi, se necessario, alla consultazione.*

#### **Emendamento 134**

##### **Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 5 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*5 ter. Le piattaforme di lavoro digitali informano i lavoratori delle piattaforme digitali e i rappresentanti dei lavoratori in merito a qualsiasi trasferimento di dati personali all'interno di un gruppo di imprese o di un gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune utilizzando sistemi di monitoraggio automatizzati.*

#### **Emendamento 135**

##### **Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 5 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*5 quater. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali forniscano ai lavoratori delle piattaforme digitali un'interfaccia e strumenti per agevolare una portabilità*

*dei dati effettiva, leggibile  
meccanicamente e gratuita, anche per  
quanto riguarda i dati reputazionali e il  
diritto alla rettifica, alla cancellazione e  
all'oblio, in conformità al regolamento  
(UE) 2016/679. I lavoratori delle  
piattaforme digitali hanno inoltre il diritto  
di rifiutare il trasferimento tali dati.*

## **Emendamento 136**

### **Proposta di direttiva Articolo 6 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

#### *Articolo 6 bis*

##### *Informazioni riservate*

**1.** *Gli Stati membri dispongono che, nel contesto dei processi di informazione e consultazione e fatti salvi le condizioni e i limiti stabiliti dal diritto unionale e nazionale e nel rispetto di criteri oggettivi, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e gli esperti che li assistono non siano autorizzati a rivelare informazioni che, nel legittimo interesse dell'impresa o dello stabilimento, sono state loro espressamente fornite a titolo riservato.*

*Il presente paragrafo non si applica:*

**a)** *alla comunicazione tra i rappresentanti dei lavoratori e i comitati aziendali europei, nazionali o locali e le competenti organizzazioni sindacali riconosciute in merito a informazioni che possono incidere sull'occupazione o sulle condizioni di lavoro dei lavoratori;*

**b)** *alle informazioni riguardanti elementi che possono incidere sui diritti tutelati dalla presente direttiva.*

**2.** *La piattaforma di lavoro digitale chiarisce ai rappresentanti dei lavoratori i criteri oggettivi impiegati per determinare la natura riservata delle informazioni,*

*nonché il lasso di tempo per cui vale la riservatezza. Gli Stati membri stabiliscono per legge l'elenco di tali criteri oggettivi e provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori abbiano la possibilità di riesaminare la classificazione di una questione mediante una decisione amministrativa o giudiziaria urgente.*

## **Emendamento 137**

### **Proposta di direttiva Articolo 7 – titolo**

*Testo della Commissione*

**Monitoraggio umano** dei sistemi automatizzati

*Emendamento*

**Sorveglianza umana** dei sistemi automatizzati

## **Emendamento 138**

### **Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo -1 (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**-1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali prevedano la sorveglianza umana di tutte le decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro.**

## **Emendamento 139**

### **Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali **monitorino e valutino** periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio

*Emendamento*

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali **sorvegliano ed eseguano, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori**, periodicamente **e almeno una volta l'anno, una valutazione dell'impatto**

automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1.

sulle condizioni di lavoro, **sulla salute e sulla sicurezza e sui diritti fondamentali** delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1.

#### **Emendamento 140**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 7 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera a**

###### *Testo della Commissione*

a) **valutano** i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, **in particolare** per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;

###### *Emendamento*

a) **evitano** i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, **anche** per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici, **o valutano e contrastano i rischi che non possono essere evitati**;

#### **Emendamento 141**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 7 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera a bis (nuova)**

###### *Testo della Commissione*

###### *Emendamento*

**a bis) valutano il rischio di discriminazione derivante da decisioni prese da tali sistemi, anche in termini di perpetuazione di pregiudizi di genere, razziali e di altri pregiudizi sociali nella selezione e nel trattamento di diversi gruppi**;

#### **Emendamento 142**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 7 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera c**

*Testo della Commissione*

c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione.

*Emendamento*

c) introducono adeguate misure di prevenzione, **correzione** e protezione.

**Emendamento 143**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 7 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 bis.** *La valutazione d'impatto di cui al paragrafo 1 comprende le questioni di cui ai paragrafi 1 e 2 ed è presentata alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione dei dati, nonché ai rappresentanti dei lavoratori.*

**Emendamento 144**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 7 – paragrafo 2 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 ter.** *Se la valutazione d'impatto di cui al paragrafo 1 individua rischi per la salute e la sicurezza o per i diritti fondamentali che non possono essere evitati né attenuati, conformemente al paragrafo 2, la piattaforma di lavoro digitale cessa immediatamente l'uso del sistema automatizzato.*

**Emendamento 145**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 7 – paragrafo 2 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 quater.** *Le piattaforme di lavoro digitali non utilizzano i sistemi decisionali*

*e 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.*

## Emendamento 146

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 3

#### *Testo della Commissione*

3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per *monitorare* l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso.

#### *Emendamento*

3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per *sorvegliare efficacemente* l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di *valutazione di cui al presente articolo e di sorveglianza o riesame dei processi decisionali adottati o sostenuti da sistemi decisionali* o di monitoraggio *automatizzati* dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione, *compresa la possibilità di intervenire e ritornare su tali decisioni*. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso.

## Emendamento 147

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 3 bis (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

*3 bis. Ove sia rilevato che una*

*valutazione d'impatto di cui al paragrafo 1 sia non conforme con il presente articolo, le pertinenti autorità in materia di salute e sicurezza, protezione dei dati, lavoro e altre autorità competenti adottano misure coordinate per far rispettare tali prescrizioni.*

## Emendamento 148

### Proposta di direttiva

#### Articolo 8 – titolo

*Testo della Commissione*

Riesame umano *di* decisioni *significantive*

*Emendamento*

Riesame umano *delle* decisioni *che incidono in modo significativo sulle condizioni di lavoro*

## Emendamento 149

### Proposta di direttiva

#### Articolo 8 – paragrafo 1 – comma 1

*Testo della Commissione*

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di *ottenere* una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che tali persone di contatto dispongano della competenza, della formazione e

*Emendamento*

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di *ricevere* una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). *La spiegazione è presentata in modo trasparente e intelligibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro, in tempo utile e al più tardi il primo giorno di applicazione della decisione.* In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro

dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione.

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.

## Emendamento 150

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 – comma 2

#### *Testo della Commissione*

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione ***presa o*** sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione con effetti analoghi.

#### *Emendamento*

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali, ***in tempo utile e al più tardi il primo giorno di applicazione***, una motivazione scritta per qualsiasi decisione sostenuta da un sistema decisionale automatizzato ***di limitare l'accesso agli incarichi di lavoro o*** di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali, ***qualsiasi decisione che incida sui termini concordati del rapporto di lavoro*** o qualsiasi decisione con effetti analoghi. ***Tali decisioni sono adottate conformemente al diritto o alle prassi nazionali e ai contratti collettivi applicabili.***

## Emendamento 151

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 2 – comma 1

#### *Testo della Commissione*

I lavoratori delle piattaforme digitali, ***se non sono soddisfatti della spiegazione o***

#### *Emendamento*

I lavoratori delle piattaforme digitali ***e i rappresentanti dei lavoratori*** hanno il

*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 al lavoratore delle piattaforme digitali una risposta motivata senza indebito ritardo e in ogni caso entro **una settimana** dal ricevimento della richiesta.

diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare **le decisioni di cui al paragrafo 1**. La piattaforma di lavoro digitale risponde a tale richiesta fornendo al lavoratore delle piattaforme digitali una risposta **sufficientemente precisa e adeguatamente** motivata senza indebito ritardo e in ogni caso entro **due settimane** dal ricevimento della richiesta.

## Emendamento 152

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 2 – comma 2

#### *Testo della Commissione*

Per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono microimprese, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono stabilire che **il termine per la risposta di cui al primo comma** sia prorogato a **due settimane**.

#### *Emendamento*

Per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono microimprese, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono stabilire che **tale** termine sia prorogato a **un mese**.

## Emendamento 153

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 3

#### *Testo della Commissione*

3. Qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti del lavoratore delle piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza indugio o, qualora tale rettifica non sia possibile, **offre** una compensazione adeguata.

#### *Emendamento*

3. Qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti del lavoratore delle piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza indugio o, qualora tale rettifica non sia possibile, **fornisce** una compensazione adeguata, **che è proporzionata alla gravità della violazione**.

## Emendamento 154

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 8 – paragrafo 4**

*Testo della Commissione*

4. Il presente articolo lascia impregiudicate le procedure di licenziamento previste dal diritto nazionale.

*Emendamento*

4. Il presente articolo lascia impregiudicate le procedure di licenziamento ***o eventuali altre procedure disciplinari*** previste dal diritto nazionale, ***dalle prassi nazionali o dai contratti collettivi applicabili.***

**Emendamento 155**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 9 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

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 e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo.

*Emendamento*

1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui ***alle direttive 89/391/CEE, 2002/14/CE e 2009/38/CE***, gli Stati membri assicurano l'informazione ***tempestiva e l'effettiva*** consultazione ***dei lavoratori delle piattaforme digitali e*** dei rappresentanti dei lavoratori per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali ***che incidono sulle condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza*** nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo. ***In occasione della definizione o dell'applicazione delle modalità pratiche di informazione e di consultazione, la piattaforma di lavoro digitale e i rappresentanti dei lavoratori operano in uno spirito di cooperazione nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi della piattaforma di lavoro digitale e di quelli dei lavoratori.***

**Emendamento 156**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 9 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

2. Ai fini del presente articolo si applicano le definizioni di "informazione" e "consultazione" di cui all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE. Le norme di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 e 4, e **agli articoli 6 e 7** della direttiva 2002/14/CE si applicano di conseguenza.

*Emendamento*

2. Ai fini del presente articolo si applicano le definizioni di "informazione" e "consultazione" di cui all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE. Le norme di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 e 4, e **all'articolo 7** della direttiva 2002/14/CE si applicano di conseguenza.

**Emendamento 157**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 9 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 bis. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni di cui all'articolo 6, paragrafi 1, 2, 5 bis e 5 ter, e all'articolo 7 in tempo utile per consentire un esame approfondito e una consultazione efficace. Per i sistemi automatizzati di nuova introduzione, la consultazione ha luogo prima del loro utilizzo e prima di qualsiasi modifica che incida sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro.**

**Emendamento 158**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 9 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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

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 conta più di **500** lavoratori *delle piattaforme digitali* in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.

## **Emendamento 159**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 3 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Se una piattaforma di lavoro digitale conta più di **250** lavoratori in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.

*Emendamento*

**3 bis.** *L'informazione e l'effettiva consultazione sono garantite indipendentemente dal fatto che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati siano gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale o da un fornitore di servizi che vende i suoi servizi di gestione alla piattaforma.*

## **Emendamento 160**

### **Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. *L'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8* si applicano anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

*Emendamento*

1. *Gli articoli 6, 7 e 8* si applicano anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

## **Emendamento 161**

### **Proposta di direttiva Capo III bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**Capo III bis**

**PROMOZIONE DELLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**Emendamento 162**

**Proposta di direttiva  
Articolo 10 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**Articolo 10 bis**

***Promozione della contrattazione collettiva  
nel lavoro mediante piattaforme digitali***

***1. Conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri, con il coinvolgimento delle parti sociali, promuovono la contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche per quanto riguarda le caratteristiche dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, al fine di migliorare le condizioni di lavoro, mediante tutte le misure seguenti:***

***a) garantendo che le piattaforme di lavoro digitali, tenendo conto delle dimensioni e della capacità dell'impresa interessata, forniscano ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni pertinenti affinché possano esercitare il loro diritto di contrattazione collettiva;***

***b) garantendo che i sindacati abbiano il diritto di accedere ai lavoratori delle piattaforme digitali e di incontrarli e contattarli individualmente o collettivamente al fine di organizzare i lavoratori, di negoziare per loro conto e di rappresentarli;***

***c) prevedendo misure volte a garantire che il diritto di contrattazione e di azioni collettive non sia lesa da alcuna pratica.***

2. *La presente direttiva fa salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi.*

## Emendamento 163

### Proposta di direttiva Articolo 11 – comma 1

#### *Testo della Commissione*

Fatti salvi i regolamenti (CE) n. 883/2004<sup>69</sup> e (CE) n. 987/2009<sup>70</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio, 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 in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto e di condividere i dati pertinenti con tali autorità, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.

---

<sup>19</sup> Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

<sup>20</sup> Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

#### *Emendamento*

Fatti salvi i regolamenti (CE) n. 883/2004<sup>69</sup> e (CE) n. 987/2009<sup>70</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro, *fiscaltà* e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, *di informare tali autorità in merito al lavoro svolto dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alla loro situazione occupazionale* e di condividere i dati pertinenti con tali autorità, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati, *anche al fine di ottemperare ai loro obblighi fiscali e di protezione sociale conformemente al diritto o alle prassi nazionali.*

---

<sup>19</sup> Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

<sup>20</sup> Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

## Emendamento 164

### Proposta di direttiva Articolo 12 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

1. Quando le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti 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 applicabili a tali rapporti contrattuali, **purché tali termini e condizioni siano stabiliti unilateralmente dalla piattaforma di lavoro digitale e si applichino a un gran numero di rapporti contrattuali.**

#### *Emendamento*

1. Quando le autorità in materia di lavoro, **salute e sicurezza** e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali, **indipendentemente dal paese in cui sono stabilite**, mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le seguenti informazioni:

a) il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione occupazionale o contrattuale;

**a bis) una copia dei contratti di lavoro, conformemente al regolamento (UE) 2016/679;**

b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali;

**b bis) la durata media dell'attività, il numero medio settimanale di ore di lavoro svolte da ciascuna persona e il reddito medio derivante dall'attività delle persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata.**

## Emendamento 165

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 12 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. Le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta ***entro un periodo di tempo ragionevole*** fornendo una risposta motivata.

*Emendamento*

3. Le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta fornendo una risposta motivata ***senza indebito ritardo e in ogni caso entro un mese dal ricevimento della richiesta. Tale termine è prorogato a due mesi per le microimprese e le piccole imprese.***

**Emendamento 166**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 12 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Articolo 12 bis***

***Cooperazione nei casi transfrontalieri***

***1. Le autorità competenti in materia di lavoro, protezione sociale e fiscalità scambiano informazioni riguardo alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale. A tal fine le autorità nazionali competenti possono utilizzare i pertinenti sistemi esistenti per lo scambio di informazioni, compresi il sistema di informazione del mercato interno della Commissione ed EURES.***

***2. Fatto salvo il regolamento (UE) 2019/1149, nei casi di rilevanza transfrontaliera l'Autorità europea del***

*lavoro agevola e sostiene la cooperazione tra le autorità nazionali competenti incaricate di monitorare l'applicazione della legislazione in materia di mobilità dei lavoratori e coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, promuove la cooperazione tra gli Stati membri nel contrastare il lavoro non dichiarato, agevola l'accesso alle informazioni sui diritti e gli obblighi inerenti alla mobilità dei lavoratori nell'Unione, inclusi quelli sanciti dal diritto unionale, promuove una cooperazione e uno scambio di informazioni efficaci tra gli Stati membri e coordina e sostiene ispezioni concertate e congiunte, laddove richieste da uno o più Stati membri.*

## **Emendamento 167**

### **Proposta di direttiva Articolo 12 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

#### *Articolo 12 ter*

##### *Responsabilità in caso di subappalto*

*1. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali pertinenti conformemente al diritto e alle prassi nazionali, prevedono misure volte a garantire che, in caso di catene di subappalto, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme di lavoro digitali dispongano di un mezzo di ricorso efficace mediante il quale la piattaforma di lavoro digitale di cui il datore di lavoro è un subcontraente può essere ritenuta responsabile, in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro, di qualsiasi violazione dei diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali di cui alla presente direttiva, tra l'altro per quanto concerne qualsiasi retribuzione arretrata o contributo dovuto a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali.*

*2. La responsabilità delle piattaforme di lavoro digitali a norma del presente articolo è limitata ai diritti dei lavoratori acquisiti nell'ambito del rapporto contrattuale tra il contraente e il suo subcontraente.*

*3. Gli Stati membri possono, nel rispetto del diritto dell'Unione, prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità in caso di subappalto.*

*4. Fatti salvi i paragrafi 1, 2 e 3, gli Stati membri possono adottare altre misure esecutive appropriate, in conformità del diritto e delle prassi unionali e nazionali, che prevedano, in un rapporto di subappalto, sanzioni effettive e proporzionate nei confronti del contraente, per fronteggiare le frodi e gli abusi nelle situazioni in cui i lavoratori hanno difficoltà a far rispettare i loro diritti.*

## Emendamento 168

### Proposta di direttiva Articolo 13 – comma 1

#### *Testo della Commissione*

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, compresa una compensazione adeguata, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

#### *Emendamento*

*1. Fatti salvi gli articoli 79 e 82 del regolamento (UE) 2016/679 e l'articolo 13 della direttiva 2009/52/CE, 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 **appropriata, tempestiva**, efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.*

*L'accesso a tale risoluzione delle controversie e il diritto di ricorso sono gratuiti almeno per i lavoratori che non dispongono di mezzi sufficienti.*

## **Emendamento 169**

### **Proposta di direttiva Articolo 13 – comma 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**1 bis.** *Gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano il diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente.*

## **Emendamento 170**

### **Proposta di direttiva Articolo 14 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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 o altri soggetti giuridici che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto o dalle 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 persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, con l'approvazione di tale persona.

1. **Fatti salvi** l'articolo 80 del regolamento (UE) 2016/679 **e l'articolo 13 della direttiva 2009/52/CE, e in conformità della direttiva 2002/14/CE**, gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o altri soggetti giuridici che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto o dalle 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 persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, con l'approvazione di

tale persona, *ove opportuno e in conformità del diritto o delle prassi nazionali.*

## **Emendamento 171**

### **Proposta di direttiva Articolo 14 – paragrafo 2**

#### *Testo della Commissione*

2. I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, *con l'approvazione di tali persone.*

#### *Emendamento*

2. I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, *in conformità del diritto o delle prassi nazionali.*

## **Emendamento 172**

### **Proposta di direttiva Articolo 14 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**2 bis.** *I paragrafi 1 e 2 si applicano fatte salve le competenze dei sindacati stabilite dal diritto o dalle prassi nazionali.*

## **Emendamento 173**

### **Proposta di direttiva Articolo 14 – paragrafo 2 ter (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**2 ter.** *I paragrafi 1 e 2 si applicano fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio.*

## **Emendamento 174**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 15 – titolo**

*Testo della Commissione*

Articolo 15

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

*Emendamento*

Articolo 15

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

**Emendamento 175**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 15 – comma 1**

*Testo della Commissione*

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 essere contattate dai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali 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. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

*Emendamento*

**1.** 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 **in modo privato e sicuro** e di essere contattate dai **sindacati e dai** rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci **in modo visibile e immediatamente accessibile**, nel rispetto degli obblighi a norma del regolamento (UE) 2016/679. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi **dall'accedere a tali canali per scopi diversi dalla manutenzione del loro funzionamento e** dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

**Emendamento 176**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 15 – comma 1 bis (nuovo)**

***1 bis. Al fine di proteggere le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dalla violenza, comprese la violenza di genere e le molestie, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali mettano a punto politiche contro la violenza e le molestie e adottino misure preventive, in particolare creando, con la partecipazione dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, canali di segnalazione efficaci attraverso le piattaforme di lavoro digitali, l'infrastruttura digitale o mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto degli obblighi a norma del regolamento (UE) 2016/679. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono la debita protezione della vita privata di tali persone come pure la riservatezza delle segnalazioni. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di predisporre misure di prevenzione e protezione efficaci e tempestive come pure meccanismi di indagine per rispondere alle segnalazioni.***

## **Emendamento 177**

### **Proposta di direttiva Articolo 16 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi ***a ricorsi riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali***, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel

*Emendamento*

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi ***alle disposizioni della presente direttiva***, 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, ***a prescindere dal luogo di stabilimento della piattaforma di lavoro digitale e dal fatto che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati siano***

suo controllo.

***gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale o da un fornitore di servizi che vende i suoi servizi di gestione alla piattaforma.***

## **Emendamento 178**

### **Proposta di direttiva Articolo 17**

#### *Testo della Commissione*

##### 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 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.

#### *Emendamento*

##### Articolo 17

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

***1.*** Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle 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.

***1 bis.*** *Le piattaforme di lavoro digitali si astengono da qualsiasi atto od omissione che possa ledere, direttamente o indirettamente, il diritto di associazione o di aderire a un sindacato o il diritto di contrattazione e di azioni collettive, o che discrimini i lavoratori e i rappresentanti sindacali che partecipano o intendono partecipare alla contrattazione collettiva.*

## **Emendamento 179**

### **Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 1**

#### *Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o

#### *Emendamento*

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.

suo equivalente, e ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente, ***inclusa la sospensione dell'account***, di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.

## Emendamento 180

### Proposta di direttiva Articolo 19 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo dell'applicazione dell'articolo 6, dell'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e degli articoli 8 e 10 della presente direttiva, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679. ***Esse*** sono competenti a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, ***paragrafo 5***, di detto regolamento.

#### *Emendamento*

1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo dell'applicazione dell'articolo 6, dell'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e degli articoli 8, 10 ***e 15*** della presente direttiva, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679, ***di concerto con le autorità nazionali del lavoro. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679*** sono competenti a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, ***paragrafi 4, 5 e 6***, di detto regolamento.

## Emendamento 181

### Proposta di direttiva Articolo 19 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali in materia di ***lavoro e*** protezione sociale cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva, nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni

#### *Emendamento*

2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali in materia di protezione sociale 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 e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro o sui diritti delle 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.

relative all'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro o sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, tali autorità scambiano tra loro informazioni pertinenti, ***anche nelle situazioni transfrontaliere***, comprese quelle ottenute nel quadro di ispezioni o indagini, su richiesta o di propria iniziativa.

## **Emendamento 182**

### **Proposta di direttiva Articolo 19 – paragrafo 3**

#### *Testo della Commissione*

3. 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 diverse da quelle di cui al paragrafo 1 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.

#### *Emendamento*

3. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni, ***include le sanzioni pecuniarie***, applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione di disposizioni della presente direttiva diverse da quelle di cui al paragrafo 1 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.

## **Emendamento 183**

### **Proposta di direttiva Articolo 19 – paragrafo 3 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***3 bis. Le sanzioni di cui al paragrafo 3 includono sanzioni pecuniarie proporzionate alla natura, alla gravità e alla durata dell'infrazione commessa dall'impresa, che aumentano di importo in base al numero di lavoratori interessati.***

***In caso di violazioni relative al rifiuto da parte delle piattaforme di lavoro digitali di***

*conformarsi a una decisione giuridica che determina la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli Stati membri prevedono sanzioni pecuniarie significative, equivalenti a quelle relative alle violazioni del regolamento (UE) 2016/679, che possono includere la fissazione di una percentuale del fatturato totale annuo della piattaforma di lavoro digitale nell'esercizio finanziario precedente.*

## **Emendamento 184**

### **Proposta di direttiva Articolo 19 – paragrafo 3 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**3 ter.** *Le sanzioni di cui al paragrafo 3 comprendono, ove opportuno:*

**a)** *ordinanze che escludono l'impresa dal beneficio di alcune o di tutte le prestazioni, sovvenzioni o aiuti pubblici, compresi i fondi dell'Unione gestiti dagli Stati membri interessati, per un periodo massimo di tre anni;*

**b)** *ordinanze che escludono l'impresa dalla partecipazione a un appalto pubblico quale definito dalla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1 bis</sup>.*

---

<sup>1 bis</sup> *Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65).*

## **Emendamento 185**

### **Proposta di direttiva Articolo 20 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali, in linea con gli obiettivi della presente direttiva. ***Per quanto riguarda le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro, il presente paragrafo si applica solo nella misura in cui tali norme nazionali siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno.***

*Emendamento*

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.

**Emendamento 186**

**Proposta di direttiva  
Articolo 20 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Articolo 20 bis***

***Diffusione di informazioni***

***Gli Stati membri provvedono affinché le misure nazionali di recepimento della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1, siano portate a conoscenza delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e delle piattaforme di lavoro digitali, comprese le PMI, nonché del pubblico in generale. Tali informazioni sono fornite in maniera circostanziata e facilmente accessibile, anche per le persone con disabilità, ove necessario nella lingua o nelle lingue più pertinenti, secondo quanto stabilito dallo Stato membro interessato.***



## MOTIVAZIONE

Il lavoro mediante piattaforme digitali è una delle principali trasformazioni che le tecnologie digitali stanno introducendo nei mercati del lavoro di tutto il mondo. In diversi settori – dai trasporti ai servizi di prossimità passando per le industrie creative – è in corso una transizione verso l'economia delle piattaforme di lavoro. La pandemia di COVID-19 ha accelerato tale tendenza, promuovendo settori già interessati da tale transizione, come la distribuzione di prodotti alimentari. I dati riflettono tale tendenza: secondo le stime della Commissione, oltre 28 milioni di persone nell'UE lavorano mediante piattaforme digitali e il loro numero è destinato a toccare i 43 milioni entro il 2025.

Tuttavia, la flessibilità e la crescita esponenziale del lavoro mediante piattaforme digitali rischiano, in assenza di un'adeguata regolamentazione del fenomeno, di creare condizioni di lavoro precarie, a scapito delle persone che svolgono tale attività. Dati raccolti in tutta l'Unione dimostrano che spesso le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non godono degli stessi diritti dei lavoratori dell'economia tradizionale, in quanto non sono riconosciute come tali, sebbene i fatti lo dimostrino, e che tali persone sono particolarmente soggette allo sfruttamento a causa dell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, che prevede la gestione algoritmica. Pertanto, la presente direttiva mira a garantire che gli sviluppi derivanti dalle nuove tecnologie non pregiudichino i diritti che i lavoratori dell'UE hanno giustamente ottenuto nel corso degli ultimi decenni.

### **Situazione occupazionale**

In primo luogo, troppo spesso la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non corrisponde alle loro condizioni di lavoro. L'errata classificazione del rapporto di lavoro è all'origine di numerose cause giudiziarie in tutta l'UE, intentate per determinare l'appropriata situazione occupazionale dei lavoratori in base alle loro mansioni e al grado di controllo e supervisione che la piattaforma esercita sugli di essi. La maggior parte dei tribunali ha ritenuto che i lavoratori in questione fossero lavoratori autonomi fittizi, poiché avevano stipulato un contratto di lavoro autonomo con la piattaforma digitale di lavoro, ma in realtà – come è stato dimostrato – sussistevano le condizioni di lavoro di un rapporto di lavoro. I fatti hanno dunque illustrato un quadro diverso rispetto a un rapporto formale tra i lavoratori e la piattaforma. Il lavoro autonomo fittizio unisce gli aspetti negativi di entrambe le forme di lavoro, in quanto tali persone non godono dell'indipendenza conferita dal lavoro autonomo nella selezione della clientela, nella determinazione della retribuzione e nell'organizzazione del lavoro, ma sono comunque esposte al rischio imprenditoriale della piattaforma di lavoro senza beneficiare dei diritti e delle tutele riconosciuti ai lavoratori in rapporto di lavoro. La questione dell'errata classificazione del rapporto di lavoro desta preoccupazione anche nell'ottica di garantire la parità di condizioni nel mercato unico, in quanto le piattaforme che ricorrono al lavoro autonomo fittizio sostengono costi del lavoro inferiori rispetto ai loro concorrenti, sfruttando un vuoto giuridico nella regolamentazione del lavoro mediante piattaforme digitali. È importante rilevare che il lavoro mediante piattaforme digitali è un fenomeno complesso e che molte delle persone che lo svolgono, in particolare quelle altamente qualificate, sono correttamente classificate come lavoratori autonomi. L'obiettivo della prima parte della presente direttiva e del progetto di relazione è pertanto quello di evitare un'errata classificazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Alla luce di tale rischio, l'introduzione di una presunzione giuridica relativa di lavoro subordinato è il modo migliore per affrontare la questione tutelando i diritti dei lavoratori e conferendo loro la situazione

occupazionale adeguata, senza modificare le norme che si applicano ai veri lavoratori autonomi. Allo stesso tempo, ciò garantirà che le piattaforme digitali riconosciute come datori di lavoro rispettino gli obblighi fiscali e i regimi di sicurezza sociale, assicurando nel contempo una concorrenza leale nell'Unione. Per evitare discriminazioni nei confronti di imprese comparabili e per garantire che la direttiva raggiunga i suoi obiettivi e sia correttamente applicata, è fondamentale che la definizione di piattaforma di lavoro digitale rispecchi la realtà effettiva e l'eterogeneità delle piattaforme.

Il lavoro autonomo fittizio nell'economia delle piattaforme digitali comporta precarietà, salari bassi, rischi per la sicurezza e la negazione di tutti i diritti che derivano dalla situazione occupazionale, compresa la protezione sociale. Spesso i lavoratori che accettano questi posti di lavoro provengono da contesti vulnerabili e hanno un disperato bisogno di un reddito supplementare poiché il loro lavoro principale è retribuito in modo insufficiente, e non osano nemmeno mettere in discussione la loro situazione occupazionale.

Le autorità che applicheranno la presunzione legale riceveranno orientamenti adeguati e gli Stati membri metteranno a punto procedure per individuare iter rapidi e agevoli, ridurre i contenziosi ed evitare nel contempo pratiche che limitano la libera attività dei veri lavoratori autonomi. Gli ispettorati del lavoro o le organizzazioni che fanno rispettare il diritto del lavoro riceveranno una formazione adeguata nel settore tecnologico pertinente, in modo da poter svolgere efficacemente i loro compiti. Le piattaforme digitali avranno sempre la possibilità di confutare la presunzione legale e l'onere delle prove sarà quindi a loro carico. Le sentenze definitive saranno basate su fatti e non su formalità. Questa procedura rappresenta la soluzione più efficace ed equa, poiché il lavoratore è la parte più debole della controversia e le piattaforme hanno una conoscenza approfondita del modello aziendale e del funzionamento dell'algoritmo.

### **Gestione algoritmica**

Mentre in tutta l'UE la contrattazione collettiva o la regolamentazione del lavoro stabiliscono le norme in materia di lavoro nell'economia tradizionale, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali accettano condizioni di lavoro fissate unilateralmente dalle piattaforme stesse attraverso sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati, e talvolta non sono nemmeno in grado di rilevare gli abusi. Infatti, non sanno come funziona l'algoritmo e quali decisioni adotta in merito al loro orario di lavoro, ai clienti loro assegnati, alla valutazione delle loro prestazioni, alle garanzie in materia di salute e sicurezza e persino all'accesso al lavoro. Ad oggi, nella maggior parte delle piattaforme digitali la sorveglianza umana delle decisioni adottate dall'algoritmo è limitata e non vi sono disposizioni uniformi e chiare che disciplinino il controllo della conformità di tali sistemi alla normativa in materia di protezione dei dati né le loro implicazioni per la salute e la sicurezza. Inoltre, la gestione algoritmica non è un problema esclusivo delle piattaforme di lavoro digitali, poiché oggi sempre più datori di lavoro utilizzano strumenti algoritmici per supervisionare, monitorare e controllare i lavoratori. Per questo motivo, un ampio capitolo della relazione è dedicato alla definizione di norme che tutelino tutti i lavoratori dell'Unione da pratiche abusive di gestione algoritmica.

È subito chiaro che questo capitolo è di grande importanza non solo per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali (indipendentemente dalla loro situazione occupazionale), ma per tutti i lavoratori le cui condizioni di lavoro sono influenzate da tali sistemi. In effetti, la pandemia ha addirittura accelerato il fenomeno della "piattaformizzazione" dell'economia, che si riferisce all'uso crescente di tali sistemi per organizzare e controllare il lavoro anche ben al di là del lavoro mediante piattaforme digitali. Le disposizioni introdotte in tale sezione si applicano pertanto a tutti i lavoratori destinatari di

informazioni generate da sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati. I lavoratori interessati dalla gestione algoritmica e i loro rappresentanti devono essere informati in anticipo circa tutti gli elementi che incidono sulle condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, in modo da avere la possibilità di comprendere il funzionamento dell'algoritmo e di ricorrere alla contrattazione collettiva. Tutte le decisioni che influiscono su tali condizioni devono essere adottate dagli esseri umani, e parallelamente deve essere garantita la sorveglianza umana sulle decisioni prese dall'algoritmo. Allo stesso tempo, le piattaforme devono assicurare che la protezione dei dati delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sia pienamente rispettata e che l'algoritmo non acceda a dati che non sono principalmente legati allo svolgimento del lavoro o non li raccolga.

### **Trasparenza e mezzi di ricorso in materia di lavoro mediante piattaforme digitali**

La natura frammentaria del lavoro mediante piattaforme digitali rende difficile per i lavoratori delle piattaforme riunirsi e agire collettivamente per migliorare la propria situazione. Alcune piattaforme di lavoro digitali che dipendono dal lavoro autonomo fittizio per il loro modello imprenditoriale hanno attivamente scoraggiato l'organizzazione in sindacati.

Il lavoro mediante piattaforme digitali è quindi un fenomeno molto difficile da monitorare, in quanto non esiste un luogo di lavoro concreto e le persone che lavorano per la stessa piattaforma spesso non si conoscono tra loro. Ciò pone un problema non solo per tali persone, ma anche per le autorità nazionali, in particolare le istituzioni pubbliche in materia di fiscalità e protezione sociale. Una volta che il rapporto di lavoro è riconosciuto come rapporto di lavoro subordinato, la piattaforma è riconosciuta come impresa e pertanto si applicheranno tutte le norme legislative applicabili e le disposizioni derivanti dai contratti collettivi per il rispettivo settore di attività. In effetti, l'ultima parte del progetto di relazione è incentrata sulla trasparenza e i mezzi di ricorso nel lavoro mediante piattaforme digitali – necessari data la natura di tale lavoro sopra descritta.

5.10.2022

## **PARERE DELLA COMMISSIONE PER I TRASPORTI E IL TURISMO**

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Relatrice per parere: Karima Delli

### **BREVE MOTIVAZIONE**

Secondo le stime della Commissione, oltre 28 milioni di persone nell'UE lavorano mediante piattaforme digitali e il loro numero è destinato a toccare i 43 milioni entro il 2025. La pandemia di COVID-19 ha accelerato tale tendenza, favorendo i settori che avevano già iniziato la transizione verso il lavoro mediante piattaforme digitali, quale il lavoro in loco scarsamente qualificato determinato dalla piattaforma nel settore europeo dei trasporti, come la distribuzione di prodotti alimentari, il trasporto a chiamata e il trasporto di merci. L'economia delle piattaforme presenta un potenziale crescente in termini di creazione di opportunità lavorative per le persone ai margini del mercato del lavoro. Tuttavia, la flessibilità e la crescita esponenziale del lavoro mediante piattaforme digitali rischiano di creare condizioni precarie per coloro che svolgono tali attività senza una regolamentazione adeguata. Inoltre, le economie delle piattaforme basate su un'errata classificazione dei lavoratori, una protezione sociale insufficiente e l'elusione fiscale sono inaccettabili, rappresentano una perdita di gettito fiscale per gli Stati membri e creano una disparità di condizioni tra le piattaforme online e i modelli commerciali tradizionali che operano nel settore dei trasporti e del turismo nell'Unione.

Sulla base del parere elaborato lo scorso anno, la relatrice mira a garantire condizioni di lavoro eque e giuste, che rispettino la salute fisica e psicosociale, la sicurezza e la dignità dei lavoratori delle piattaforme. Ciò vale, in particolare, per il settore europeo dei trasporti, e soprattutto per il lavoro in loco scarsamente qualificato determinato dalla piattaforma, nell'ambito del quale il lavoro mediante piattaforme digitali ha registrato un notevole aumento a causa della pandemia di COVID-19.

#### **Salute e sicurezza**

Oltre ai classici rischi che il lavoro comporta, quali l'affaticamento, lo stress e l'esaurimento, le persone che eseguono un lavoro mediante piattaforme digitali nel settore dei trasporti e del turismo sono esposte, a causa della precarietà di tale lavoro, a rischi psicosociali, come la pressione dovuta al monitoraggio online, alle valutazioni e alle scadenze ravvicinate. La pandemia di COVID-19 ha inoltre dimostrato che le persone che eseguono lavori mediante

piattaforme digitali, in particolare coloro che svolgono un lavoro in loco scarsamente qualificato determinato dalla piattaforma nel settore europeo dei trasporti e del turismo, erano esposte a rischi per la salute e la sicurezza e dovrebbero dunque essere dotate di dispositivi di protezione e beneficiare di assicurazioni contro gli incidenti, nonché di una protezione sociale che preveda l'accesso al congedo di malattia e tutele in caso di disoccupazione. I lavoratori vulnerabili come i migranti e giovani sono particolarmente colpiti dall'incertezza del rapporto di lavoro, nonché dai rischi per la salute e la sicurezza, motivo per cui necessitano di una tutela efficace.

### **Gestione algoritmica**

La gestione algoritmica è una componente fondamentale del modello imprenditoriale del settore delle piattaforme, comprese le società di piattaforme del settore europeo dei trasporti e del turismo. La relatrice intende ampliare la tutela dei diritti fondamentali, della salute e della dignità di tutti i lavoratori soggetti alla gestione algoritmica, compresi i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati. Rientra in tale contesto la necessità di una sorveglianza umana di tutte le decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza o che introducono modifiche ai termini concordati del rapporto di lavoro.

### **Dialogo sociale**

La mancanza di un luogo di lavoro comune per coloro che lavorano mediante piattaforme digitali interessa anche i lavoratori delle piattaforme nel settore europeo dei trasporti e del turismo. La relatrice mira dunque a garantire il dialogo sociale attraverso un'adeguata rappresentanza, compreso il diritto di adesione a un sindacato, di organizzazione e di contrattazione collettiva.

### **Accesso alla formazione e al miglioramento del livello delle competenze**

A causa della natura precaria del lavoro mediante piattaforme digitali e dei rischi per la salute e la sicurezza che esso comporta, in particolare nel caso del lavoro in loco scarsamente qualificato determinato dalla piattaforma nel settore europeo dei trasporti e del turismo, occorre mettere a punto una formazione periodica obbligatoria in materia di sicurezza e offrire percorsi di sviluppo professionale al fine di ampliare la gamma di opportunità professionali per coloro che lavorano mediante tali piattaforme, garantendo la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

## **EMENDAMENTI**

La commissione per i trasporti e il turismo invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a prendere in considerazione i seguenti emendamenti:

### **Emendamento 1**

#### **Proposta di direttiva**

#### **Considerando 2**

*Testo della Commissione*

(2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della 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.

*Emendamento*

(2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della Carta sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro *eque e giuste, che rispettino la salute, la sicurezza e la dignità delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, segnatamente nei settori europei dei trasporti e del turismo, e soprattutto nel caso del lavoro in loco determinato dalla piattaforma, quali i servizi di trasporto e consegna*. 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. *L'articolo 21 della Carta sancisce il diritto alla non discriminazione.*

**Emendamento 2**

**Proposta di direttiva  
Considerando 4**

*Testo della Commissione*

(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 e di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali.

*Emendamento*

(4) La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità, *oltre ad aver creato nuove opportunità lavorative e commerciali, in particolare nei settori dei trasporti e del turismo*, ma comporta anche alcuni rischi *potenziali* per l'occupazione e le condizioni di lavoro *in termini di classificazione corretta della situazione occupazionale e di promozione della trasparenza, dell'equità e della sicurezza, per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché per la tutela del loro*

*diritto fondamentale alla vita privata. Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali, che hanno creato opportunità economiche per centinaia di migliaia di cittadini e imprese dell'UE, offrendo nel contempo libertà di scelta e valore ai consumatori dell'Unione. Tuttavia, il modello commerciale delle piattaforme di lavoro digitali comporta notevoli ripercussioni che le piattaforme dovrebbero limitare al fine di evitare potenziali condizioni di lavoro sfavorevoli per i lavoratori.*

### **Emendamento 3**

#### **Proposta di direttiva Considerando 4 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(4 bis) Le piattaforme possono svolgere un ruolo nel facilitare la mobilità come servizio (Mobility as a Service – MaaS), la logistica come servizio (Logistics as a Service – LaaS) e la mobilità collaborativa. Nuove soluzioni digitali e innovative possono offrire possibilità per un trasferimento modale nelle aree urbane e suburbane, affrontando potenziali preoccupazioni legate all'ambiente e alla salute, consentendo ai consumatori di risparmiare tempo e sforzi e migliorando la competitività delle imprese interessate. Inoltre, le nuove tecnologie digitali possono contribuire a gestire e tracciare meglio l'uso delle risorse, a migliorare l'efficienza e a collaborare al conseguimento degli ambiziosi obiettivi ambientali dell'UE.*

### **Emendamento 4**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 4 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(4 ter) La pandemia di COVID-19 ha determinato un notevole aumento del tasso di crescita del settore delle piattaforme di lavoro digitali, in particolare per quanto concerne il lavoro in loco determinato dalla piattaforma, compresi i servizi di trasporto e consegna. La pandemia ha dimostrato che tali lavoratori erano esposti a rischi per la salute e la sicurezza e dovrebbero dunque essere dotati di dispositivi di protezione e beneficiare di assicurazioni contro gli incidenti, nonché di una protezione sociale che preveda l'accesso al congedo di malattia e tutele in caso di disoccupazione.***

**Emendamento 5**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 5**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(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

(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 **e l'intelligenza artificiale**, le piattaforme di lavoro digitali **controllano**, 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

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.

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.

## Emendamento 6

### Proposta di direttiva Considerando 5 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(5 bis) Oltre ai classici rischi che il lavoro online e offline comporta, le persone che eseguono un lavoro in loco determinato dalla piattaforma nei settori europei dei trasporti e del turismo possono essere esposte a rischi psicosociali aggiuntivi, quali lo stress e l'ansia associati alla gestione algoritmica e al monitoraggio dell'esecuzione delle attività di lavoro, che possono esercitare una pressione eccessiva sui lavoratori, con conseguenze per la loro sicurezza, oltre che per la sicurezza stradale.***

## Emendamento 7

### Proposta di direttiva Considerando 6

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(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 comporta una serie di sfide, in quanto può rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le

(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. ***In tal senso, l'economia delle piattaforme è diventata una parte integrante e in rapida crescita dei settori europei dei trasporti e del turismo, fornendo nuovi modelli***

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 sociali e 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.

***d'impresa, talenti e opportunità di lavoro.***  
Al tempo stesso il lavoro mediante piattaforme digitali comporta una serie di sfide ***quando le piattaforme digitali non rispettano la legislazione in materia,*** in quanto 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 sociali e 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.

## **Emendamento 8**

### **Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(6 bis) Le soluzioni proposte dovrebbero pertanto aiutare i lavoratori delle piattaforme a continuare a svolgere l'attività lavorativa con la flessibilità desiderata in termini di organizzazione e controllo della propria situazione occupazionale (ad esempio, come fonte di reddito supplementare), di carico di lavoro e orari.***

## **Emendamento 9**

### **Proposta di direttiva Considerando 6 ter (nuovo)**

*(6 ter) Occorre sottolineare che la maggioranza dei lavoratori delle piattaforme ha un altro lavoro o un'altra fonte di reddito e che, per la maggior parte di essi, le attività svolte mediante le piattaforme non rappresentano la loro occupazione principale<sup>1 bis</sup>. Secondo le ricerche, i lavoratori delle piattaforme tendenzialmente ricevono una retribuzione scarsa, sebbene in alcuni casi percepiscano redditi relativamente buoni. Inoltre, i lavoratori dell'economia delle piattaforme tendono a essere più giovani e a disporre di un livello di istruzione più elevato rispetto alla popolazione in generale<sup>1 ter</sup>.*

---

*<sup>1 bis</sup> Studio dal titolo "The value of Flexible Work for Local Delivery Couriers" (Il valore del lavoro flessibile per i corrieri che effettuano consegne locali), pag.5.*

*<sup>1 ter</sup> "The Social Protection of Workers in the Platform Economy" (La protezione sociale dei lavoratori nell'economia delle piattaforme),  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).*

## Emendamento 10

### Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(7) Le cause intentate in diversi Stati membri hanno evidenziato **casi** di 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. *Le* giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale.

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. *A causa delle diverse definizioni nazionali di lavoratore e di rapporto di lavoro, le* giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale.

## Emendamento 11

### Proposta di direttiva Considerando 8

#### *Testo della Commissione*

(8) I sistemi decisionali e 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

#### *Emendamento*

(8) I sistemi decisionali e 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.

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 ***ottenere una spiegazione***, di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle ***e presentare ricorso***. ***La presente direttiva dovrebbe mirare, tra l'altro, a migliorare l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali alle informazioni, alle spiegazioni e, se del caso, ai mezzi di contestazione e ricorso contro tali decisioni.***

## **Emendamento 12**

### **Proposta di direttiva Considerando 9 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(9 bis) I lavoratori delle piattaforme dovrebbero trarre benefici da un'effettiva concorrenza tra le piattaforme grazie a un migliore accesso ai dati e alla standardizzazione della connettività dei dati, al fine migliorare le loro condizioni per i lavoratori delle piattaforme, preservando nel contempo la dinamicità dell'economia delle piattaforme;***

## **Emendamento 13**

### **Proposta di direttiva Considerando 9 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(9 ter) Secondo le informazioni disponibili, la maggior parte delle persone che lavorano mediante le piattaforme selezionate è libera di scegliere e modificare il proprio orario di lavoro, poiché può accedere alla piattaforma quando preferisce o scegliere i periodi di disponibilità. Si stima che solo il 3 % del reddito delle persone che lavorano mediante le piattaforme selezionate sia percepito nell'ambito di un orario di lavoro concordato. Inoltre, nessuna delle piattaforme esaminate prevedeva una clausola di "esclusività dei servizi" nelle proprie condizioni generali<sup>1 bis</sup>.*

---

*<sup>1 bis</sup> Digital Labour Platforms in the EU. Mapping and Business Models (Piattaforme di lavoro digitali nell'UE: mappatura e modelli aziendali), pag. 11.*

## **Emendamento 14**

### **Proposta di direttiva Considerando 11**

#### *Testo della Commissione*

(11) La raccomandazione 2019/C 387/01<sup>58</sup> del Consiglio 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. Attualmente gli Stati membri prevedono livelli diversi di protezione sociale per i lavoratori autonomi.

---

<sup>58</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01)

#### *Emendamento*

(11) La raccomandazione 2019/C 387/01<sup>58</sup> del Consiglio 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. Attualmente gli Stati membri prevedono livelli diversi di protezione sociale per i lavoratori autonomi **e la sicurezza sociale rimane di competenza esclusiva degli Stati membri.**

---

<sup>58</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01)

## Emendamento 15

### Proposta di direttiva Considerando 13

#### *Testo della Commissione*

(13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori di servizi offline e favorire **la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali** nell'Unione.

#### *Emendamento*

(13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le **diverse** piattaforme di lavoro digitali e **nei confronti dei** fornitori di servizi offline e favorire **lo sviluppo delle piattaforme in modo** sostenibile nell'Unione.

## Emendamento 16

### Proposta di direttiva Considerando 13 bis (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**(13 bis)**

**L'economia collaborativa**

*ha creato diversi modelli commerciali e continuerà a evolversi con lo sviluppo tecnologico e il cambiamento dei comportamenti. Tali trasformazioni devono essere integrate nella pianificazione dei trasporti e della mobilità urbana sostenibile, ottimizzando la necessità di un trasferimento modale e la qualità della fornitura di servizi. Il settore delle piattaforme ha contribuito alla creazione di imprese e alla crescita dell'occupazione, ha creato modelli di lavoro flessibili, come il lavoro a tempo parziale, e ha ridotto gli ostacoli all'ingresso nel mercato del lavoro.*

## **Emendamento 17**

### **Proposta di direttiva Considerando 17**

#### *Testo della Commissione*

(17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi 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. È opportuno stabilire una serie mirata di norme obbligatorie a livello di Unione per garantire diritti minimi in materia di condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

#### *Emendamento*

(17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi 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. È opportuno stabilire una serie mirata di norme obbligatorie a livello di Unione per garantire diritti minimi in materia di condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, **garantendo nel contempo certezza giuridica e prevedibilità per i settori maggiormente interessati, quali i trasporti e il turismo.**

## **Emendamento 18**

### **Proposta di direttiva Considerando 18 bis (nuovo)**

**(18 bis)** *In fase di definizione o attuazione delle modalità di informazione e consultazione, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero operare in uno spirito di collaborazione e nel rispetto dei loro diritti e degli obblighi reciproci, tenendo conto sia degli interessi dell'impresa o dello stabilimento che di quelli dei lavoratori.*

## Emendamento 19

### Proposta di direttiva Considerando 23

(23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. ***Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non dovrebbero essere considerate elementi determinanti indicanti*** l'esistenza di un rapporto di lavoro.

(23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro ***eque e giuste*** dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. ***Gli Stati membri dovrebbero prestare particolare attenzione, nelle loro politiche nazionali, a garantire una protezione efficace dei lavoratori particolarmente colpiti dall'incertezza circa*** l'esistenza di un rapporto di lavoro, ***compresi i lavoratori più vulnerabili. Tale aspetto è particolarmente importante per i migranti e i giovani lavoratori del settore dei servizi di consegna. Lo stesso vale anche per le donne, che rappresentano solo il 22 % dei lavoratori del settore dei trasporti e rappresentano anche una minoranza dei lavoratori delle piattaforme digitali nei settori dei trasporti e del turismo.***

## Emendamento 20

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 23 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(23 bis) La Commissione e gli Stati membri sostengono le piattaforme e le incoraggiano a sviluppare percorsi di formazione e sviluppo professionale al fine di ampliare la gamma di opportunità professionali per i loro lavoratori. Occorre prevedere formazioni obbligatorie periodiche in materia di codice della strada e sicurezza stradale, come pure una formazione specifica nel settore dei trasporti, e garantire che le piattaforme online e i lavoratori delle piattaforme agiscano in modo responsabile, in particolare per quanto concerne gli aspetti relativi alla protezione, alla sicurezza, alla salute, alla tutela della vita privata e alla comunicazione di informazioni precise. I lavoratori delle piattaforme digitali nel settore dei trasporti sono esposti a rischi per la salute e la sicurezza e devono pertanto essere dotati di dispositivi di protezione adeguati, conformemente alla legislazione nazionale. Le assicurazioni contro gli incidenti, i controlli tecnici, la manutenzione e le riparazioni dei veicoli sono fondamentali per garantire che i mezzi utilizzati dai lavoratori delle piattaforme digitali, compresi le biciclette elettriche, i monopattini e i motocicli, rispettino le normative e gli standard pertinenti. È importante che la Commissione e gli Stati membri tengano conto della digitalizzazione nei loro programmi di istruzione e formazione al fine di adeguarli all'era digitale.*

**Emendamento 21**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 23 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(23 ter)** È fondamentale creare una rete di sicurezza per i lavoratori delle piattaforme digitali che offra tutele per quanto concerne gli incidenti, la disoccupazione e la pensione, conformemente al principio di sussidiarietà e alle competenze nazionali degli Stati membri, tenendo conto nel contempo del potenziale delle prestazioni volontarie delle piattaforme di lavoro digitali.

## **Emendamento 22**

**Proposta di direttiva  
Considerando 23 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(23 quater)** I criteri della presente direttiva dovrebbero rispettare le caratteristiche uniche del lavoro mediante piattaforme digitali. Tenendo conto del fatto che nell'aprile 2020 la Corte di giustizia dell'Unione europea si è espressa sulla situazione del rapporto di lavoro nella causa Yodel (C-692/19), i legislatori dovrebbero essere coerenti nel rispetto di tali criteri, che stabiliscono le specificità del lavoro mediante piattaforme digitali.

## **Emendamento 23**

**Proposta di direttiva  
Considerando 24**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(24) Quando controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la

(24) Quando controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la

subordinazione giuridica, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di controllo su alcuni elementi dell'esecuzione del lavoro 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 la piattaforma. Di conseguenza, tale persona dovrebbe essere classificata come lavoratore subordinato con tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale, conformemente al diritto nazionale e dell'Unione, ai contratti collettivi e alle prassi in vigore. La presunzione legale dovrebbe applicarsi in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Anche le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero potersi basare su tale presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto.

subordinazione giuridica, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di controllo su alcuni elementi dell'esecuzione del lavoro 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 la piattaforma. Di conseguenza, tale persona dovrebbe essere classificata come lavoratore subordinato con tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale, conformemente al diritto nazionale e dell'Unione, ai contratti collettivi e alle prassi in vigore. La presunzione legale dovrebbe applicarsi in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Anche le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero potersi basare su tale presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto. ***A tale riguardo, i quadri nazionali dovrebbero tenere conto delle opportunità offerte dalle piattaforme e dai servizi collaborativi nei settori dei trasporti e del turismo. I quadri nazionali dovrebbero altresì prevedere l'autonomia e la flessibilità necessarie per tali settori.***

## **Emendamento 24**

### **Proposta di direttiva Considerando 25**

*Testo della Commissione*

(25) La direttiva dovrebbe includere i

RR\1269650IT.docx

*Emendamento*

(25) La direttiva dovrebbe includere i

141/167

PE731.497v02-00

criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro, al fine di rendere operativa la presunzione legale e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali criteri dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro. I criteri dovrebbero includere elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica, non limitandosi a raccomandarle, le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti. Ai fini della sua efficacia pratica, per l'applicazione della presunzione **dovrebbero** sempre essere **soddisfatti due** criteri. Allo stesso tempo i criteri non dovrebbero contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Anche la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica scrupolosa della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso

criteri che permettono di stabilire se una piattaforma di lavoro digitale controlla l'esecuzione del lavoro, al fine di rendere operativa la presunzione legale e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali criteri dovrebbero ispirarsi alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e tenere conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro. I criteri dovrebbero includere elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica, non limitandosi a raccomandarle, le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti. Ai fini della sua efficacia pratica **e onde evitare l'incertezza giuridica**, per l'applicazione della presunzione **dovrebbe** sempre essere **soddisfatta la maggioranza dei** criteri. Allo stesso tempo i criteri non dovrebbero contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Anche la supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica scrupolosa della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del

le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire una buona esperienza dei consumatori. Le misure o le regole imposte dalla legge o *necessarie* per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non dovrebbero essere intese come volte a controllare l'esecuzione del lavoro.

lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire una buona esperienza dei consumatori. Le misure o le regole imposte dalla legge *locale o dai regolamenti applicabili o da accordi di contrattazione collettiva* per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio, *per fornire servizi adeguati ai consumatori, per prevenire le frodi ai danni dei consumatori o dei lavoratori delle piattaforme digitali e per conseguire gli obiettivi relativi alla mobilità a emissioni basse o pari a zero* non dovrebbero essere intese come volte a controllare l'esecuzione del lavoro.

## Emendamento 25

### Proposta di direttiva Considerando 28

#### *Testo della Commissione*

(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 la piattaforma di lavoro digitale controlla un determinato aspetto dell'esecuzione del lavoro. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare

#### *Emendamento*

(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 la piattaforma di lavoro digitale controlla un determinato aspetto dell'esecuzione del lavoro. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare

degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. I procedimenti giudiziari e i procedimenti amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di confutare la presunzione legale **non** dovrebbero avere un effetto sospensivo sull'applicazione della stessa. L'esito positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. 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. Gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale.

degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. I procedimenti giudiziari e i procedimenti amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di confutare la presunzione legale dovrebbero avere un effetto sospensivo sull'applicazione della stessa **onde evitare l'applicazione e la successiva confutazione nei casi di lavoro autonomo effettivo**. L'esito positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. 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. Gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale.

## Emendamento 26

### Proposta di direttiva Considerando 30 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(30 bis) L'assegnazione del lavoro attraverso algoritmi, una caratteristica essenziale del modello aziendale di molte piattaforme digitali, aumenta il ricorso a turni brevi e precari e orari instabili e imprevedibili. La direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche intensificano lo sforzo di lavoro aumentando il monitoraggio, accrescendo il ritmo richiesto ai lavoratori, riducendo al minimo le discontinuità nel flusso di lavoro ed estendendo l'attività lavorativa al di là del luogo e dell'orario di lavoro convenzionali. Tuttavia, i lavoratori e i loro rappresentanti hanno spesso scarsa visibilità e poca influenza su tali sistemi**

*algoritmici, sebbene i sistemi abbiano un impatto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro. Ciò vale in particolare per il trasporto merci e i servizi di consegna.*

## **Emendamento 27**

### **Proposta di direttiva Considerando 32 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(32 bis) *Determinate decisioni, quali il licenziamento o altri provvedimenti disciplinari, dovrebbero sempre essere presi da esseri umani, non da sistemi automatizzati, tenuto conto dell'impatto che tali decisioni esercitano sui lavoratori.***

## **Emendamento 28**

### **Proposta di direttiva Considerando 45**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(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 del datore di lavoro. 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 loro rappresentanti. 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

(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 del datore di lavoro. 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 loro rappresentanti. 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.

personali e astenendosi dall'accedere a tali comunicazioni e dal monitorarle. ***È inoltre essenziale che i lavoratori abbiano accesso a una vera contrattazione collettiva o a forme equivalenti di dialogo coerenti con i modelli nazionali del mercato del lavoro. Gli Stati membri dovrebbero ratificare le pertinenti convenzioni dell'OIL e rafforzare i diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali in materia di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva.***

## **Emendamento 29**

### **Proposta di direttiva Considerando 45 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(45 bis) Sono state realizzate innovazioni significative nel settore dell'intelligenza artificiale, che sono diventate parte integrante dei modelli di business e del processo decisionale delle società che operano sulle piattaforme digitali. L'uso dell'intelligenza artificiale nell'ambito delle piattaforme digitali dovrebbe sostenere la salute, la sicurezza, la vita privata e le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali.***

## **Emendamento 30**

### **Proposta di direttiva Considerando 48 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(48 bis) Le persone interessate dai sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati dovrebbero avere un accesso significativo ai meccanismi di denuncia e ricorso presso l'autorità nazionale competente.***

## Emendamento 31

### Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali **garantendo** la corretta determinazione della **loro** situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

#### *Emendamento*

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro **che rispettano la salute, la sicurezza, i diritti e la dignità** delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, **in particolare nei settori europei dei trasporti e del turismo, e segnatamente per quanto riguarda il lavoro in loco determinato dalla piattaforma. Le condizioni di lavoro giuste ed eque sono garantite attraverso** la corretta determinazione della situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, **la sicurezza**, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione, **preservandone lo sviluppo, l'autonomia e la flessibilità e garantendo la certezza del diritto;**

## Emendamento 32

### Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 2

#### *Testo della Commissione*

(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, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio;

#### *Emendamento*

(2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale **o reso possibile** e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il

destinatario del servizio;

## Emendamento 33

### Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate 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 esse godano dei diritti sanciti dalla legislazione dell'Unione applicabile ai lavoratori.

#### *Emendamento*

1. Gli Stati membri dispongono di procedure adeguate 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 ***se e ove applicabile***, e garantire che esse godano dei diritti sanciti dalla legislazione dell'Unione applicabile ai lavoratori.

## Emendamento 34

### Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

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 algoritmi 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.

#### *Emendamento*

2. La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, tenuto conto dell'uso di algoritmi 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.

## **Emendamento 35**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 bis. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale di cui al paragrafo 1, sostenendo nel contempo lo sviluppo sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. In particolare essi:**

- a) garantiscono che le informazioni sulla corretta determinazione della situazione occupazionale siano disponibili in modo chiaro, completo e 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 attuino la corretta determinazione della situazione occupazionale;**
- c) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;**
- d) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro.**

## **Emendamento 36**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 bis. Quando le piattaforme di lavoro digitali sono destinate ad essere datori di lavoro, esse rispettano i corrispondenti obblighi dei datori di lavoro ai sensi del**

*diritto nazionale e dei contratti collettivi applicabili nel settore di attività.*

## Emendamento 37

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1

##### *Testo della Commissione*

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

##### *Emendamento*

Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro ***che va oltre quanto richiesto dal rapporto commerciale*** mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali, ***onde garantire che la presunzione legale possa essere invocata dalle autorità competenti che verificano il rispetto o l'applicazione della legislazione pertinente, nonché dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che contestano la classificazione della loro situazione occupazionale.***

## Emendamento 38

### Proposta di direttiva

#### Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 2

##### *Testo della Commissione*

La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. ***Le autorità competenti che verificano il rispetto della legislazione pertinente o la applicano possono basarsi su tale presunzione.***

##### *Emendamento*

La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti.

## Emendamento 39

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2 – parte introduttiva

#### *Testo della Commissione*

2. Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza **di almeno due** dei seguenti elementi:

#### *Emendamento*

2. Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza **della maggioranza** dei seguenti elementi:

## Emendamento 40

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2 – lettera a

#### *Testo della Commissione*

a) determinazione **effettiva** del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;

#### *Emendamento*

a) determinazione **di fatto** del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;

## Emendamento 41

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2 – lettera b

#### *Testo della Commissione*

b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;

#### *Emendamento*

b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro, **oltre a quanto prescritto dalla legge o necessario per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio o per garantire il funzionamento essenziale del servizio stesso;**

## Emendamento 42

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 2 – lettera c**

*Testo della Commissione*

c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;

*Emendamento*

c) supervisione **attenta** dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici **oltre a quanto previsto per legge o necessario per tutelare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio o per garantire il funzionamento essenziale del servizio**;

**Emendamento 43**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 2 – lettera d**

*Testo della Commissione*

d) **effettiva limitazione**, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

*Emendamento*

d) **limitazione di fatto**, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi, **anche da altre piattaforme digitali**, o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

**Emendamento 44**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 2 – lettera e**

*Testo della Commissione*

e) **effettiva limitazione** della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

*Emendamento*

e) **limitazione di fatto** della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

**Emendamento 45**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 3 – parte introduttiva**

*Testo della Commissione*

3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, tenendo conto dell'impatto sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. In particolare essi:

*Emendamento*

3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1 ***al fine di garantire una protezione efficace dei lavoratori che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nel contesto di un rapporto di lavoro***, tenendo conto dell'impatto ***sugli imprenditori e*** sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali. In particolare essi:

**Emendamento 46**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera b**

*Testo della Commissione*

b) elaborano orientamenti affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla conformemente all'articolo 5;

*Emendamento*

b) elaborano ***raccomandazioni precise e complete che forniscono*** orientamenti affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla conformemente all'articolo 5;

**Emendamento 47**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera c**

*Testo della Commissione*

c) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;

*Emendamento*

c) elaborano ***lo sviluppo di capacità, orientamenti, attività di formazione e stabiliscono procedure*** affinché ***le autorità nazionali competenti e*** le autorità responsabili dell'applicazione individuino e perseguano in maniera proattiva le

piattaforme di lavoro digitali non conformi  
*a seguito di una decisione amministrativa  
o giuridica in materia, onde garantire  
l'effettiva conformità alle disposizioni  
stabilite nella presente direttiva.*

#### **Emendamento 48**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d bis) garantiscono che esperti tecnici e  
specialisti qualificati, in particolare in  
relazione alla gestione algoritmica,  
assistano all'occorrenza gli ispettorati del  
lavoro nello svolgimento dei loro compiti.*

#### **Emendamento 49**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d ter (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*d ter) elaborano un meccanismo di  
consultazione nel quadro del quale le  
persone che svolgono un lavoro mediante  
piattaforme digitali o le piattaforme di  
lavoro digitali possono chiedere alle  
autorità pertinenti di valutare, verificare e  
giustificare la situazione occupazionale  
delle persone che svolgono un lavoro  
mediante piattaforme digitali, sulla base  
del controllo dell'esecuzione del lavoro ai  
sensi del paragrafo 2.*

#### **Emendamento 50**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 4 – paragrafo 4**

*Testo della Commissione*

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 al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data.

*Emendamento*

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 al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data, ***fatto salvo il diritto nazionale e dell'Unione applicabile.***

**Emendamento 51**

**Proposta di direttiva  
Articolo 5 – comma 1**

*Testo della Commissione*

Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi.

*Emendamento*

Gli Stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale di cui all'articolo 4 nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi. ***Gli Stati membri garantiscono altresì che prima che la presunzione possa essere applicata, ciascuna parte abbia l'opportunità di presentare prove e argomentazioni.***

**Emendamento 52**

**Proposta di direttiva  
Articolo 5 – comma 2**

*Testo della Commissione*

Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. ***Tali procedimenti non hanno effetto***

*Emendamento*

Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale.

*sospensivo sull'applicazione della presunzione legale.*

## **Emendamento 53**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 – comma 3**

#### *Testo della Commissione*

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.

#### *Emendamento*

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, fornendo tutte le informazioni pertinenti da essa detenute. ***Gli Stati membri forniscono gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale. Tali procedimenti si svolgono dinanzi alla rispettiva autorità nazionale nel quadro della pertinente procedura nazionale, in particolare nel caso in cui esista già una presunzione legale e/o una procedura per il riconoscimento della situazione occupazionale a livello nazionale.***

## **Emendamento 54**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

#### ***Articolo 5 bis***

***Miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali  
Il perseguimento della corretta***

*determinazione della situazione occupazionale non pregiudica il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non sono considerate elementi determinanti indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro;*

## **Emendamento 55**

### **Proposta di direttiva Articolo 5 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

#### *Articolo 5 ter*

*Formazione in materia di sicurezza e formazione specifica per il settore dei trasporti*

*Le piattaforme di lavoro digitali forniscono informazioni e l'accesso a corsi di formazione periodici in materia di sicurezza e formazione specifica per il settore dei trasporti, tenendo conto dei requisiti e delle aspettative dei consumatori. Esse elaborano dei percorsi di formazione e sviluppo professionale volti ad ampliare le opzioni professionali dei lavoratori.*

## **Emendamento 56**

### **Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera b**

*Testo della Commissione*

b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

*Emendamento*

b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, ***l'organizzazione del loro lavoro***, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, ***o che sono utilizzati a sostegno delle decisioni che riguardano*** la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

**Emendamento 57**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – punto iv**

*Testo della Commissione*

iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi.

*Emendamento*

iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi, ***i motivi della promozione e, qualora il processo decisionale sia sostenuto o basato sul monitoraggio e la valutazione delle prestazioni, i criteri utilizzati per la valutazione del comportamento.***

**Emendamento 58**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 6 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni al più tardi il primo giorno lavorativo come pure in caso di modifiche sostanziali e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma **concisa**, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

*Emendamento*

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni al più tardi il primo giorno lavorativo come pure in caso di modifiche sostanziali e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma **completa**, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

**Emendamento 59**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 7 – paragrafo 2 – comma 1 – lettera a**

*Testo della Commissione*

a) valutano i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;

*Emendamento*

a) valutano i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la **non discriminazione e la protezione dei dati nonché per la** sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;

**Emendamento 60**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 7 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per monitorare l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

*Emendamento*

3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per monitorare l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso.

conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio, **di adottare decisioni con l'ausilio di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o di riesaminare le decisioni** dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso.

## Emendamento 61

### Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

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 e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo.

#### *Emendamento*

1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e **l'effettiva** consultazione **dei lavoratori e** 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 **riguardanti le condizioni di lavoro e la salute e la sicurezza** nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, **o modifiche nell'assegnazione o nell'organizzazione del lavoro** conformemente al presente articolo.

## Emendamento 62

### Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1 bis (nuovo)

**1 bis.** *Alle persone che svolgono un lavoro attraverso una piattaforma digitale è riconosciuto il diritto alla portabilità dei dati in linea con il regolamento (UE) 2016/679.*

## Emendamento 63

### Proposta di direttiva

#### Articolo 12 – paragrafo 1 – parte introduttiva

*Testo della Commissione*

1. Quando le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le seguenti informazioni:

*Emendamento*

1. Quando le autorità in materia di lavoro, **salute, sicurezza** e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le seguenti informazioni:

## Emendamento 64

### Proposta di direttiva

#### Articolo 12 – paragrafo 1 – lettera b bis (nuova)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**b bis)** *le misure adottate per garantire la salute e la sicurezza delle persone che svolgono un lavoro in loco mediante piattaforme digitali nell'ambito dei servizi di trasporto e consegna;*

## Emendamento 65

### Proposta di direttiva Articolo 12 – paragrafo 1 – lettera b ter (nuova)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***b ter) il numero di incidenti e collisioni che hanno causato la morte o lesioni gravi con il coinvolgimento di persone che svolgono un lavoro in loco mediante piattaforme digitali nei settori dei trasporti e delle consegne e altri utenti della strada;***

## Emendamento 66

### Proposta di direttiva Articolo 12 – paragrafo 3

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

3. Le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta entro un periodo di tempo ragionevole fornendo una risposta motivata.

3. Le autorità in materia di lavoro, ***salute e sicurezza*** e protezione sociale e le altre autorità competenti e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta entro un periodo di tempo ragionevole fornendo una risposta motivata.

## Emendamento 67

### Proposta di direttiva Articolo 15

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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

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 essere contattate dai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali 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. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali, **connessioni mobili e fisse ad alta velocità** o tramite mezzi altrettanto efficaci, **essenziali per l'ulteriore sviluppo dei servizi di trasporto digitalizzati**, nel rispetto degli obblighi a norma del regolamento (UE) 2016/679. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

## **Emendamento 68**

### **Proposta di direttiva Articolo 15 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

#### **Articolo 15 bis**

***Fatto salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, gli Stati membri promuovono la contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali e garantiscono che i rappresentanti dei lavoratori abbiano il diritto di accedere ai lavoratori delle piattaforme digitali, anche attraverso l'accesso digitale, al fine di organizzare la loro rappresentanza;***

## PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE

<b>Titolo</b>	Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali
<b>Riferimenti</b>	COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)
<b>Commissione competente per il merito</b> Annuncio in Aula	EMPL 17.1.2022
<b>Parere espresso da</b> Annuncio in Aula	TRAN 17.1.2022
<b>Relatore(trice) per parere</b> Nomina	Karima Delli 3.10.2022
<b>Relatore(trice) per parere sostituito(a)</b>	Marianne Vind
<b>Esame in commissione</b>	16.6.2022
<b>Approvazione</b>	3.10.2022
<b>Esito della votazione finale</b>	+:               25 -:               7 0:               13
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	Andris Ameriks, Erik Bergkvist, Izaskun Bilbao Barandica, Paolo Borchia, Karolin Braunsberger-Reinhold, Ciarán Cuffe, Jakop G. Dalunde, Anna Deparnay-Grunenberg, Ismail Ertug, Giuseppe Ferrandino, Carlo Fidanza, Mario Furore, Søren Gade, Isabel García Muñoz, Elena Kountoura, Bogusław Liberadzki, Peter Lundgren, Benoît Lutgen, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Marian-Jean Marinescu, Cláudia Monteiro de Aguiar, Caroline Nagtegaal, Philippe Olivier, João Pimenta Lopes, Rovana Plumb, Dominique Riquet, Massimiliano Salini, Vera Tax, Barbara Thaler, Henna Virkkunen, Lucia Vuolo, Roberts Zīle
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Leila Chaibi, Nicola Danti, Roman Haider, Ljudmila Novak, Jutta Paulus, Dorien Rookmaker, Annalisa Tardino, Kathleen Van Brempt, Marianne Vind, Jörgen Warborn
<b>Supplenti (art. 209, par. 7) presenti al momento della votazione finale</b>	Ondřej Kovařík, Eugen Tomac, Iuliu Winkler

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE  
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE**

25	+
ECR	Carlo Fidanza, Peter Lundgren, Dorien Rookmaker, Roberts Zīle
ID	Paolo Borchia, Roman Haider, Philippe Olivier, Annalisa Tardino
PPE	Karolin Braunsberger-Reinhold, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Benoît Lutgen, Marian-Jean Marinescu, Cláudia Monteiro de Aguiar, Ljudmila Novak, Massimiliano Salini, Barbara Thaler, Eugen Tomac, Henna Virkkunen, Lucia Vuolo, Jörgen Warborn, Iuliu Winkler
RENEW	Izaskun Bilbao Barandica, Nicola Danti, Dominique Riquet
S&D	Erik Bergkvist

7	-
THE LEFT	Leila Chaibi, Elena Kountoura, João Pimenta Lopes
VERTS/ALE	Ciarán Cuffe, Jakop G. Dalunde, Anna Deparnay-Grunenberg, Jutta Paulus

13	0
NI	Mario Furore
RENEW	Søren Gade, Ondřej Kovařík, Caroline Nagtegaal
S&D	Andris Ameriks, Ismail Ertug, Giuseppe Ferrandino, Isabel García Muñoz, Bogusław Liberadzki, Rovana Plumb, Vera Tax, Kathleen Van Brempt, Marianne Vind

Significato dei simboli utilizzati:

- + : favorevoli
- : contrari
- 0 : astenuti

## PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO

<b>Titolo</b>	Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali	
<b>Riferimenti</b>	COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)	
<b>Presentazione della proposta al PE</b>	9.12.2021	
<b>Commissione competente per il merito</b> Annuncio in Aula	EMPL 17.1.2022	
<b>Commissioni competenti per parere</b> Annuncio in Aula	TRAN 17.1.2022	
<b>Relatori</b> Nomina	Elisabetta Gualmini 2.2.2022	
<b>Esame in commissione</b>	19.5.2022	12.7.2022
<b>Approvazione</b>	12.12.2022	
<b>Esito della votazione finale</b>	+: 41 -: 12 0: 0	
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	João Albuquerque, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Milan Brglez, Sylvie Brunet, David Casa, Leila Chaibi, Margarita de la Pisa Carrión, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Loucas Foulas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Irena Joveva, Radan Kanev, Ádám Kósa, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Giuseppe Milazzo, Sandra Pereira, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Guido Reil, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tomáš Zdechovský	
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Abir Al-Sahlani, Rosa D'Amato, José Gusmão, Jeroen Lenaers, Alin Mituța, Eugenia Rodríguez Palop, Sara Skytvedal, Kim Van Sparrentak, Marie-Pierre Vedrenne, Anna Zalewska	
<b>Supplenti (art. 209, par. 7) presenti al momento della votazione finale</b>	Camilla Laureti, Giuliano Pisapia, Sándor Rónai	
<b>Deposito</b>	23.12.2022	

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE  
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO**

41	+
ECR	Giuseppe Milazzo
ID	Dominique Bilde, Elena Lizzi, Stefania Zambelli
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Jeroen Lenaers, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Maria Walsh
RENEW	Atidzhe Alieva-Veli, Sylvie Brunet, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Irena Joveva, Alin Mituța, Monica Semedo, Marie-Pierre Vedrenne
S&D	João Albuquerque, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Milan Brglez, Estrella Durá Ferrandis, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Camilla Laureti, Giuliano Pisapia, Sándor Rónai, Marianne Vind
THE LEFT	Leila Chaibi, José Gusmão, Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop
VERTS/ALE	Rosa D'Amato, Katrin Langensiepen, Mounir Satouri, Kim Van Sparrentak

12	-
ECR	Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Beata Szydło, Anna Zalewska
ID	Guido Reil
NI	Ádám Kósa
PPE	Radan Kanev, Miriam Lexmann, Sara Skytvedal, Romana Tomc, Tomáš Zdechovský
RENEW	Abir Al-Sahlani

0	0

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti