

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 14 febbraio 2022, n. 6

Il 9 dicembre 2021 la Commissione Europea ha emesso un **pacchetto di misure finalizzate alla tutela dei lavoratori su piattaforma digitale**, composto da una [proposta di direttiva](#) e da [linee guida](#) per la corretta applicazione del diritto europeo della concorrenza ai contratti collettivi che regolano le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi.

Le ragioni per l'adozione di simili misure, descritte all'interno della [comunicazione](#) che le accompagna, si identificano primariamente nella **veloce crescita dell'economia delle piattaforme digitali nel contesto dell'Unione Europea**. Tra il 2016 al 2020, il lavoro su piattaforma ha infatti visto il quintuplicarsi dei propri ricavi: si stima, inoltre, che nel 2025 circa **43 milioni di lavoratori nell'Unione** lavoreranno tramite tali modalità.

Attualmente, **9 piattaforme digitali su 10 classificano i propri collaboratori come lavoratori autonomi**. La classificazione del rapporto di lavoro dei platform workers costituisce uno degli ambiti di tale tipologia di lavoro maggiormente discussi, dato che, come dimostrano anche alcune vicende a livello nazionale, **buona parte di essi svolge la propria prestazione con modalità maggiormente assimilabili al lavoro subordinato**: uno dei principali obiettivi della proposta di Direttiva è proprio quello di tutelare questi lavoratori, attraverso misure che garantiscano la **corretta qualificazione del loro rapporto di lavoro** (per approfondimenti sul punto, vedi F. Capponi, [Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro](#), Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44).

Tuttavia, è da notare come la proposta di direttiva contenga alcune previsioni applicabili all'intero novero dei lavoratori su piattaforma, sia subordinati che autonomi. Tra essi, acquisiscono particolare rilievo quelle relative al cosiddetto **management algoritmico**, ossia **l'uso di sistemi informatici al fine di supervisionare e valutare la performance lavorativa di tali**

lavoratori, nonché di prendere decisioni che ne influenzano direttamente il rapporto e le condizioni di lavoro.

La proposta di direttiva intende innanzitutto rendere i lavoratori consapevoli dell'esistenza e del funzionamento di tali sistemi, obbligando le piattaforme che li utilizzano a fornire **informazioni sugli elementi che vengono monitorati e i parametri utilizzati dall'algoritmo** per prendere decisioni automatizzate (articolo 6). Tale obbligo appare direttamente funzionale all'effettività della previsione contenuta all'interno dell'articolo 8, la quale sancisce il **diritto dei lavoratori di ottenere delucidazioni**, da parte della piattaforma digitale, su qualunque decisione presa da parte dei sistemi automatizzati che impatti direttamente le loro condizioni di lavoro. Se la decisione ha a che vedere con vicende legate al vero e proprio account del lavoratore (restrizione, sospensione o cancellazione), alla sua retribuzione o al suo status contrattuale, è altresì possibile ottenere una relazione scritta da parte della piattaforma. Nel caso in cui la risposta della piattaforma non sia soddisfacente, **il lavoratore può contestare la decisione presa dall'algoritmo**: in tal caso, la stessa dovrà essere riesaminata da parte da un essere umano entro una settimana dalla richiesta.

Specialmente per quanto concerne i lavoratori su piattaforma subordinati, tuttavia, la proposta di direttiva non interviene unicamente su questioni legate alla trasparenza dei sistemi di management algoritmico, ma mira anche ad introdurre **un maggiore livello di protezione rispetto ai possibili usi di tali strumenti**. In tal senso, è da segnalare quanto contenuto all'articolo 7, comma 2, il quale, sancisce, tra le altre previsioni, che le piattaforme **non possano utilizzare i sistemi di management algoritmico in modo tale da esporre i lavoratori a eccessiva pressione**, o da metterne a rischio la salute fisica e mentale.

È interessante notare, inoltre, che **l'esigenza di trasparenza nell'uso del management algoritmico non si esplica unicamente a livello individuale, ma altresì a livello collettivo**: nel caso di introduzione o trasformazioni nell'uso dei sistemi automatizzati di monitoraggio o decision-making, le piattaforme digitali **dovranno informare i rappresentanti dei lavoratori subordinati su piattaforma**, i quali potranno altresì essere assistiti da un esperto in materia.

L'*explanatory memorandum* in testa alla proposta di direttiva, nonché la comunicazione della Commissione, chiarificano come tale previsione abbia l'esplicito compito di **promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva in materia di management algoritmico e, più in generale, diretti ai lavoratori su piattaforma**. Entrambe le forme di azione collettiva, considerate dalla Commissione Europea come cruciali al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei

cittadini dell'Unione, rimangono ad oggi **molto poco diffuse in tale ambito**. Al fine di favorire l'organizzazione e l'azione collettiva da parte dei *platform workers*, la proposta di direttiva impone dunque alle piattaforme digitali di **prevedere appositi mezzi e canali che consentano ai propri collaboratori di comunicare tra loro**, e di essere a loro volta contattati da parte delle loro eventuali associazioni rappresentative (articolo 15).

Sebbene tale mezzo potrà facilitare le occasioni di contatto tra i lavoratori delle piattaforme, è da notare come **i problemi legati alla loro rappresentanza collettiva risultino difficilmente risolvibili con meri interventi di tipo "tecnico"**. Questi, infatti, possono certamente essere in parte ricondotti alle particolari modalità di svolgimento della prestazione qui trattata, caratterizzate dalla mancanza di un vero e proprio luogo di lavoro "fisico", alla quale consegue una possibile riduzione delle interazioni tra i lavoratori stessi, ma, in verità, risultano legati soprattutto ai sempre più estesi fenomeni di **parcellizzazione e individualizzazione del lavoro, che impediscono, o quantomeno limitano fortemente la formazione e il riconoscimento dell'interesse collettivo** (in materia, tra i tanti, vedi M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, Labour and Law Issues, 2018, vol. 4, n. 1, p. 20).

Esulando dal tema della proposta di direttiva, è da notare peraltro come simili considerazioni possano essere compiute, almeno nel contesto italiano, per un altro "genere" di lavoratori digitali, ossia gli **smart workers o lavoratori agili**. Sebbene la contrattazione collettiva in materia si sia occupata più volte di garantire tecnicamente l'esercizio dei diritti sindacali anche in modalità remota, tramite strumenti quali bacheche elettroniche e *room* virtuali per le assemblee, **ben poche riflessioni sono state compiute sull'impatto del lavoro da remoto su aspetti caratterizzanti della rappresentanza come la conosciamo oggi**, quali ad esempio il radicamento territoriale, i meccanismi di affiliazione, i livelli della contrattazione collettiva (sul tema, vedi F. Seghezzi, D. Porcheddu, *Rinnovare le strategie di rappresentanza e le tutele dei lavoratori. Le sfide dei sindacati nell'epoca dello smart working*, Sviluppo&Organizzazione, Ottobre-Novembre 2021, pp. 26-28).

Nel caso in cui la proposta di direttiva non fosse in questi punti modificata durante il processo legislativo europeo, gli Stati membri, al momento della sua trasposizione nella propria legislazione nazionale, si troverebbero dunque di fronte alla possibilità di **avviare un processo di confronto su una materia cruciale come la rappresentanza collettiva delle nuove forme di lavoro digitale**: esso, chiaramente, dovrebbe vedere come protagonisti i diretti interessati, ossia le associazioni di rappresentanza datoriale e sindacale.

Diletta Porcheddu

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu