



CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO

Nota informativa sull'adozione della direttiva piattaforma

Approvata dal Consiglio UE la direttiva europea sui lavoratori su piattaforma

La direttiva europea sui lavoratori su piattaforma è stata ufficialmente approvata lunedì 14 ottobre dal Consiglio dell'Unione Europea e rappresenta un passo fondamentale nella tutela dei diritti per tutti i lavoratori che operano attraverso una piattaforma digitale. Questo atto legislativo arriva dopo un lungo iter, seguito fin dall'inizio dalla nostra Organizzazione, con la proposta presentata dalla Commissione europea nel 2021, seguita dalla discussione e modifica nel Parlamento europeo, e infine dall'accordo raggiunto durante il trilogico a marzo 2024. Il Parlamento europeo ha approvato l'accordo a fine aprile 2024 e il 14 ottobre il Consiglio ha dato il via libera finale.

L'iter della direttiva

La proposta di direttiva, avanzata dalla Commissione Europea, affronta il fenomeno della **corretta qualificazione** dei lavoratori su piattaforma, un problema sempre più diffuso che ha impedito a molti lavoratori di accedere a diritti fondamentali. Tra questi diritti spicca il mancato accesso all'applicazione dei **contratti collettivi nazionali del settore firmati dai sindacati rappresentativi**, e tra questi diritti la malattia retribuita, i contributi sociali, una paga oraria equa e la tutela in materia di salute e sicurezza. In Italia, esistono già alcune leggi in merito, ma questa direttiva rafforza i principi già affermati da numerose sentenze dei tribunali italiani, grazie alle cause promosse dalle Categorie della CGIL a Bologna, Firenze, Milano, Roma e Palermo e in altre città, in merito alle attività di consegna di cibo.

I punti chiave della direttiva

La direttiva introduce alcuni cambiamenti fondamentali:

- **Presunzione di subordinazione**: L'articolo 5 della Direttiva stabilisce che si presume la natura subordinata del rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e il lavoratore quando si riscontra un potere di controllo o di direzione da parte della piattaforma sul lavoratore. Non è necessario che si verifichino entrambi i poteri: è sufficiente che vi sia un potere di controllo per far scattare la presunzione di subordinazione. Questo comporta un'inversione dell'onere della prova, per cui sarà la piattaforma a dover dimostrare che il lavoratore è autonomo.
- **Trasparenza e regolamentazione degli algoritmi**: La direttiva impone alle piattaforme digitali di garantire la trasparenza sull'uso degli algoritmi che influenzano l'organizzazione del lavoro e le condizioni contrattuali dei lavoratori. I lavoratori e i loro rappresentanti sindacali hanno il diritto di ricevere informazioni dettagliate su come vengono raccolti e trattati i dati, sulle categorie di decisioni prese dai sistemi decisionali automatizzati e sui principali parametri utilizzati dagli algoritmi. Inoltre, ogni volta che il sistema algoritmico viene modificato, o quando i

rappresentanti dei lavoratori lo richiedono, l'azienda deve fornire tali informazioni prima dell'introduzione di nuove modifiche. Questo diritto si estende anche all'accesso a tali informazioni in qualsiasi momento su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori.

- Controllo umano sulle decisioni algoritmiche: Le decisioni fondamentali che influenzano il rapporto di lavoro, come il licenziamento o la sospensione, non possono essere affidate esclusivamente agli algoritmi. Deve essere sempre garantito l'intervento di una persona fisica su queste decisioni cruciali. Questo controllo umano mira a evitare che i lavoratori siano penalizzati da decisioni prese autonomamente dalla piattaforma, garantendo trasparenza e correttezza.
- Ruolo cruciale della contrattazione collettiva: La direttiva afferma l'importanza della contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali. I sindacati dovranno essere coinvolti nella determinazione dei parametri che regolano l'algoritmo, garantendo che i diritti dei lavoratori siano tutelati durante l'intero processo. Inoltre, nelle aziende con più di 250 dipendenti, i sindacati hanno il diritto di avvalersi di un esperto tecnico, a carico dell'azienda, per facilitare la comprensione del funzionamento degli algoritmi e garantire che questi rispettino i diritti dei lavoratori.
- Rappresentanza legale e potere sindacale: L'articolo 19 della Direttiva riconosce il diritto ai sindacati e ad altri soggetti con legittimo interesse, in conformità alle prassi e al diritto nazionale, di avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti previsti dalla direttiva. Questo significa che i sindacati, o altre entità che rappresentano gli interessi dei lavoratori su piattaforma, possono agire legalmente per assicurarsi che la direttiva e le relative leggi nazionali di implementazione vengano applicate. Questo potere legale è cruciale per il sindacato, in quanto permette di fare pressione sulle piattaforme affinché rispettino i diritti dei lavoratori, rafforzando così il ruolo dei sindacati nell'azione di tutela.

Le sfide future e il ruolo degli Stati membri

Gli Stati membri devono ora trasporre la direttiva nei loro sistemi giuridici nazionali entro due anni, adottando una legge che integri i principi stabiliti. Tuttavia, è essenziale che questo processo venga svolto in modo completo e ambizioso, garantendo che i diritti dei lavoratori su piattaforma vengano realmente rafforzati. È fondamentale che il recepimento della direttiva non venga realizzato in modo parziale o inefficace, rischiando di vanificare le conquiste ottenute in questi anni grazie alle mobilitazioni sindacali, al contenzioso giuridico-legale e in ultimo all'importante accordo raggiunto in sede ministeriale con UBER HEATS.

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha sottolineato l'importanza che i governi nazionali agiscano rapidamente e coinvolgano le parti sociali in questo processo, per evitare che la direttiva venga applicata solo parzialmente o in modo inefficace. Come affermato dalla segretaria confederale della CES, Tea Jarc: "I lavoratori non possono attendere altri due anni per ottenere una paga equa, la malattia retribuita o le ferie pagate. È ora che i governi nazionali adottino leggi che non solo recepiscano i principi della direttiva, ma che, se possibile, rafforzino ulteriormente i diritti dei lavoratori, evitando che una trasposizione incompleta o debole renda vano tutto il lavoro svolto finora". Per questo motivo, è necessaria una forte pressione da parte del sindacato affinché il recepimento avvenga in modo completo e rigoroso, garantendo un miglioramento reale delle condizioni di lavoro per tutti i lavoratori su piattaforma, senza compromessi o soluzioni di facciata che possano sminuire i diritti conquistati.

Giulia Barbucci
Ufficio Europa CGIL

Nicola Marongiu
Coordinatore Area della Contrattazione e del Mercato del Lavoro

Roma, 17.10.24