



FLAVIA ZORZI GIUSTINIANI\*

## LA DIRETTIVA (UE) 2024/2831 RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI E LA DICHIARAZIONE DELL'UNIONE EUROPEA RELATIVA A UN'INTESA COMUNE SULL'APPLICAZIONE DEL DIRITTO INTERNAZIONALE NEL CYBERSPAZIO\*\*

SOMMARIO: 1. La direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali. – 2. La Dichiarazione dell'Unione europea relativa a un'intesa comune sull'applicazione del diritto internazionale nel cyberspazio.

### 1. La direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali.

Nel periodo in rassegna una novità di estremo rilievo è costituita dalla direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, che è stata adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio il **23 ottobre** 2024. Entrata in vigore il **1° dicembre**, la direttiva sarà applicabile a partire dal 2 dicembre 2026 per i rapporti contrattuali instaurati prima di tale data e attualmente in corso. L'accordo sul testo finale, giunto in esito ad un lungo negoziato della durata di due anni e mezzo, costituisce, malgrado le inevitabili differenze rispetto alla proposta iniziale della Commissione<sup>1</sup>, un indubbio progresso normativo.

Si tratta del primo testo normativo europeo volto a disciplinare il lavoro digitale, o meglio gestito mediante sistemi basati su algoritmi (cd. *algorithmic management*). Gli obiettivi della direttiva sono essenzialmente due: 1. migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, nonché 2. proteggere i dati personali delle persone che svolgono un "lavoro mediante piattaforme digitali"<sup>2</sup>. L'ampiezza e l'eterogeneità dei suddetti obiettivi spiega l'esigenza di ricorrere a due diverse basi giuridiche a fondamento dell'atto, ovvero l'art. 153, par. 1, lett. b) e par. 2, lett. b) TFUE, attinenti alla politica sociale e più

\* Professoressa associata di Diritto dell'Unione europea – Università degli Studi Link, Roma.

\*\* Contributo sottoposto a *peer review*.

<sup>1</sup> La proposta della Commissione risale al 9 dicembre 2021 (cfr. COM(2021) 762 final 2021/0414(COD)).

<sup>2</sup> *Sic* l'art. 2 rubricato "Definizioni".

specificamente alle condizioni di lavoro, e l'art. 16, par. 2 TFUE, che attribuisce una competenza legislativa in tema di protezione dei dati personali.

L'ambito di applicazione del nuovo strumento è assai ampio, giacché include “tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si ritiene abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto dei contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia”<sup>3</sup>. Come specificato dall'art. 2, la direttiva si rivolge dunque sia ai lavoratori delle piattaforme digitali *stricto sensu* intesi (i quali, ex art. 2, par. 1, lett. d, hanno un contratto di lavoro o rapporto di lavoro formalizzato con la piattaforma), sia coloro che svolgono “un lavoro mediante piattaforme digitali [...] indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati”<sup>4</sup>.

Nella prima parte della direttiva, riguardante i criteri di qualificazione dei rapporti di lavoro attivati per il tramite delle piattaforme, è poi introdotta una presunzione *iuris tantum* della natura subordinata del rapporto di lavoro allorché emergano elementi fattuali, indicativi di direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia<sup>5</sup>. Sarà pertanto sufficiente che vi sia un potere di controllo per far scattare la presunzione di subordinazione, la quale comporta un'inversione dell'onere della prova. Tale presunzione, prevista dall'art. 5, si applica ai procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è messa in discussione la corretta tipologia di rapporto contrattuale, permettendo ai lavoratori o a loro rappresentanti di effettuare procedimenti ed accertamenti al fine di individuare la corretta situazione occupazionale. Viene quindi applicato il principio del primato della situazione sostanziale, secondo cui la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro deve basarsi principalmente sull'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la sua retribuzione, come peraltro raccomandato dall'OIL già nella Raccomandazione sul rapporto di lavoro n. 198 del 2006<sup>6</sup>. La suddetta presunzione costituisce un'innovazione assai importante, tanto più in un settore in cui i rischi di abuso per le persone che vi lavorano sono rilevanti e che interessa un numero massiccio e in continua crescita di lavoratori<sup>7</sup>. A seguito dell'approvazione della direttiva, dunque, i lavoratori *latu sensu* “digitali” beneficeranno delle garanzie previste per i lavoratori subordinati.

Per quanto concerne poi le specifiche garanzie connesse alla tutela dei dati personali e ai rischi connessi all'uso degli algoritmi, il Capo III della direttiva, recante “Gestione

<sup>3</sup> Cfr. art. 1, par. 2 della direttiva.

<sup>4</sup> Cfr. art. 2, par. 1, lett. c della direttiva.

<sup>5</sup> Cfr. I. CENDRET, Progetto di Direttiva Ue per la tutela dei lavoratori tramite piattaforma digitale: la necessaria revisione per raggiungere un compromesso tra gli Stati membri, in IUS UE e Internazionale – ius.giuffre.it, 2 maggio 2024.

<sup>6</sup> Cfr. G. BERGAMASCHI, H. BISONNI, Rider: primo sguardo alla Direttiva europea di prossima pubblicazione e stato dell'arte, in Lavoro Diritti Europa n.4/2024, p. 5.

<sup>7</sup> “Nell'UE oltre 28 milioni di persone lavorano mediante una (o più) di tali piattaforme di lavoro digitali. Nel 2025 si prevede che questa cifra raggiungerà i 43 milioni” (cfr. Consiglio dell'Unione europea, Norme dell'UE relative al lavoro mediante piattaforme digitali, <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/platform-work-eu/>).

algoritmica”, impone in capo ai datori di lavoro di rispettare una serie di obblighi, attinenti *in primis* a specifiche modalità di informazioni da fornire ai lavoratori, come di garanzie ben più specifiche di quelle previste dal Regolamento (UE) 2016/679. I lavoratori interessati sono peraltro una platea assai estesa, essendo definiti come chiunque svolga un lavoro mediante piattaforma ex art. 2 par. 1, lett. c, e quindi anche coloro che sul piano contrattuale sono inquadrati come lavoratori autonomi.

La direttiva richiede anzitutto di rispettare alcuni requisiti al fine di garantire che i lavoratori siano adeguatamente informati sull'utilizzo di sistemi di monitoraggio delle prestazioni e di processi decisionali automatizzati. Stabilisce inoltre l'obbligo di condurre una valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali dei lavoratori. Ancora, devono essere implementate misure specifiche per promuovere la trasparenza in merito ai sistemi automatizzati che influenzano la gestione dei rapporti di lavoro. I datori di lavoro devono procedere regolarmente, e in ogni caso ogni due anni, ad una valutazione d'impatto dei sistemi di monitoraggio e dei sistemi decisionali automatizzati sui lavoratori e sulle loro condizioni di lavoro (cd. “supervisione umana sulle decisioni algoritmiche”)<sup>8</sup>. Siffatta valutazione dovrebbe concentrarsi specificamente sulla garanzia di parità di trattamento tra i lavoratori. Qualora poi vengano riscontrati problemi di discriminazione o violazioni dei diritti dei lavoratori, i datori di lavoro dovranno modificare le procedure in atto.

Infine, il Capo V prevede che gli Stati membri provvedano a garantire ai lavoratori, anche a seguito della cessazione del rapporto lavorativo, l'accesso ad una risoluzione delle controversie tempestiva, efficace ed imparziale, nonché il diritto di ricorso, compreso il risarcimento adeguato del danno subito, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla direttiva.

## **2. La Dichiarazione dell'Unione europea relativa a un'intesa comune sull'applicazione del diritto internazionale nel cyberspazio.**

Un secondo sviluppo degno di nota è poi costituito dalla Dichiarazione dell'Unione europea relativa a un'intesa comune (*common understanding*) sull'applicazione del diritto internazionale nel cyberspazio<sup>9</sup>. La Dichiarazione evidenzia chiaramente l'intenzione dell'Unione di porsi quale leader normativo nel dare forma all'agenda globale della *governance* informatica. Adottata dal Consiglio dell'Unione il **18 novembre**, la Dichiarazione fa seguito alle molteplici altre già adottate in materia da Stati *uti singuli*, ivi compresi Stati membri dell'Ue. Il documento ha la particolarità di costituire la prima presa di posizione coordinata dell'Unione europea e dei suoi Stati membri e di presentare una lista non esaustiva di elementi giuridici sulla quale fondare un'ulteriore intesa comune<sup>10</sup>. Dopo la sua adozione, la Dichiarazione è stata presentata dal Servizio europeo dell'azione esterna in seno al

<sup>8</sup> Cfr. art. 10 par. 1 della direttiva.

<sup>9</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15833-2024-INIT/en/pdf>.

<sup>10</sup> Tale lista è allegata alla Dichiarazione

Gruppo di lavoro aperto delle Nazioni Unite sulla sicurezza e l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione durante la sessione di dicembre scorso<sup>11</sup>. Ciò al fine dichiarato di accelerare i lavori verso l'istituzione di una piattaforma permanente delle Nazioni Unite sulla sicurezza informatica (un Programma di azione ONU sulla sicurezza informatica), volta a migliorare la sicurezza e la stabilità internazionale nel cyberspazio.

La Dichiarazione, dopo aver riconosciuto la crescente minaccia rappresentata da attività informatiche dannose, come il ransomware, che sconvolgono sempre di più le società e le economie europee, afferma con forza la piena applicabilità del diritto internazionale, e più specificamente della Carta delle Nazioni Unite, del diritto internazionale dei diritti umani nonché del diritto internazionale umanitario, al cyberspazio. Afferma quindi la contrarietà al diritto internazionale delle attività informatiche che violano la sovranità di uno Stato o che costituiscono un uso proibito della forza come delineato nel Manuale di Tallinn sulle operazioni informatiche. Include inoltre un impegno, da parte dell'Unione e dei suoi Stati membri, impegno a sostenere i paesi terzi attraverso la formazione e lo sviluppo delle capacità per migliorare la resilienza informatica e la trasparenza a livello globale.

---

<sup>11</sup> Il suddetto Gruppo è stato istituito dall'Assemblea Generale ONU mediante la risoluzione A/RES/75/240 nel 2021.