

Il concetto europeo di lavoratore di fronte alla sfida dell'economia delle piattaforme: tra armonizzazione e divergenze nazionali

[El concepto europeo de trabajador ante el reto de la economía de plataformas: entre armonización y divergencias nacionales]



José Luis Ruiz Santamaría

Profesor Titular – Secretario del Instituto de Investigación JUVUMA
Universidad de Málaga
jlrsantamaria@uma.es

**CONGRESSO ITALO-SPAGNOLO SU
"GIOVANI, LAVORO DIGITALE E SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO IN EUROPA"**

Università degli Studi di Napoli Parthenope - 18 e 19 novembre

**I. Aspetti quantitativi e concettuali dal
punto di vista attuale dell'Unione Europea.
Con particolare riferimento alla Direttiva
(UE) 2024/2831**



Aspetti quantitativi e concettuali - UE

L'economia delle piattaforme digitali rappresenta oggi una delle trasformazioni più radicali del mercato del lavoro europeo.

Secondo le informazioni fornite dal Consiglio dell'Unione Europea e dalla Commissione europea nei documenti dedicati al lavoro tramite piattaforme, oltre **28 milioni di persone erano già attive nel 2022**, e la cifra potrebbe salire a **43 milioni entro il 2025**.

Non si tratta solo di una innovazione tecnologica: *si tratta di un cambiamento strutturale che sfida il concetto tradizionale di **lavoratore subordinato***.

La piattaforma utilizza strumenti innovativi quali:

- ✓ **Algoritmi di assegnazione.**
- ✓ **Monitoraggio digitale delle prestazioni.**
- ✓ **Geolocalizzazione permanente.**
- ✓ **Sistemi reputazionali.**
- ✓ Forte **asimmetria informativa** tra piattaforma e prestatore.

Aspetti quantitativi e concettuali - UE

Ciò crea quella “zona grigia” giuridica in cui i lavoratori sono formalmente autonomi, ma sostanzialmente sottoposti al potere di organizzazione e direzione della piattaforma.

Per rispondere a questa situazione, l'UE ha approvato la Direttiva (UE) 2024/2831, che mira a:

- ✓ Determinare correttamente la qualificazione lavorativa delle persone che operano tramite piattaforme.
- ✓ Regolare per la prima volta nell'UE l'uso degli algoritmi nel rapporto di lavoro.

Aspetti quantitativi e concettuali - UE

◆ Articolo 4 della Direttiva 2024/2831: presunzione di rapporto di lavoro

Riproduzione del passaggio centrale:

“Si presume giuridicamente che tra la piattaforma digitale di lavoro e la persona che svolge il lavoro mediante piattaforma esista un rapporto di lavoro quando siano constatati fatti che indichino direzione e controllo conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi vigenti negli Stati membri (...)”

Punti chiave:

- ✓ Si tratta di una **presunzione relativa** (*iuris tantum*).
- ✓ La piattaforma può contestarla, **ma sopporta l'onere della prova**.
- ✓ Gli indici di direzione includono: fissazione del prezzo, monitoraggio continuo, limitazioni dell'autonomia, penalizzazioni automatiche, ecc.

Questa norma non ridefinisce il concetto europeo di lavoratore, ma applica un approccio **funzionale**: è la realtà concreta a determinare la qualificazione.

Aspetti quantitativi e concettuali - UE

- ◆ **Articoli 6–10: gestione algoritmica del lavoro**

La Direttiva introduce una disciplina innovativa sull'uso degli algoritmi nel contesto lavorativo.

- ◆ **Articolo 6 – Obbligo di informazione**

“Le piattaforme digitali di lavoro informano le persone che svolgono lavoro mediante piattaforma sull'utilizzo di sistemi automatizzati di sorveglianza o di processo decisionale che incidono sulle condizioni di lavoro”

- ◆ **Articolo 7 – Limitazioni al trattamento dei dati**

Divieto di trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico, alle conversazioni private, allo stato di salute, all'origine etnica, alla situazione migratoria, ecc.

Aspetti quantitativi e concettuali - UE

◆ Art. 8 – Trasparenza e supervisione umana

L'art. 8 introduce tre garanzie fondamentali:

- **Obbligo di informazione** ai lavoratori sull'uso di sistemi di IA, sulle loro funzioni essenziali e sugli effetti prevedibili sul rapporto di lavoro.
- **Supervisione umana effettiva**, assicurata da personale formato e capace di intervenire sulle decisioni automatizzate.
- **Diritto del lavoratore a spiegazioni significative** quando una decisione che lo riguarda è influenzata o supportata dall'IA.

Aspetti quantitativi e concettuali - UE

- ◆ **Articolo 9 – Supervisione umana significativa**

“Le decisioni automatizzate che hanno effetti significativi sulle persone devono essere soggette a supervisione umana qualificata”

- ◆ **Articolo 10 – Diritto alla spiegazione**

Il prestatore ha diritto a **una spiegazione scritta** delle decisioni adottate o supportate da sistemi automatizzati che abbiano conseguenze rilevanti (sospensione dell’account, riduzione delle opportunità, ecc.).

II. Brevi riferimenti ai precedenti legislativi dell'UE



Precedenti legislativi dell'UE

Il percorso verso la Direttiva 2024/2831 comprende:

1. Conclusioni del Consiglio del 2019

Che chiedevano di garantire adeguati livelli di tutela nelle nuove forme di lavoro digitale.

2. Il Pilastro europeo dei diritti sociali (2017)

Principio 5: condizioni di lavoro eque **a prescindere dal tipo di rapporto.**

3. Giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE

In particolare:

- **C-434/15, Elite Taxi vs Uber (2017)**

La Corte stabilisce che Uber esercita un **controllo** decisivo (prezzo, qualità, condizioni), qualificandosi come servizio di trasporto e non semplice intermediario digitale.

4. La proposta di Direttiva del 2021

Che già includeva:

- Presunzione legale.
- Disciplina algoritmica.
- Tutele transfrontaliere.

III. Normativa italiana e giurisprudenza rilevante



Italia - Normativa

L'Italia è stata uno dei primi laboratori giuridici in Europa sul lavoro tramite piattaforma.

◆ a) Normativa italiana fondamentale

Art. 2 d.lgs. 81/2015: collaborazioni etero-organizzate

Riproduzione del punto essenziale:

“Si applica la disciplina del lavoro subordinato quando le prestazioni sono svolte personalmente e l'organizzazione delle modalità di esecuzione è rimessa al committente, anche mediante piattaforma digitale.”

È una norma chiave: formalmente autonomi → **materialmente dipendenti** → si applicano le tutele del lavoro subordinato.

DL 101/2019 – Legge 128/2019 (riders)

- Sicurezza sul lavoro.
- Assicurazione obbligatoria.
- Remunerazione minima.
- Divieto di discriminazione algoritmica.

d.lgs. 104/2022

- Obbligo di informare sui sistemi digitali di gestione.
- Trasparenza nelle decisioni automatizzate.

Italia - Giurisprudenza

◆ b) Giurisprudenza italiana

Tribunale di Torino (Foodora, 2018)

Primo orientamento:

- Non riconosce subordinazione.
- Richiama la libertà del rider di scegliere quando attivarsi.

Corte d'Appello di Torino (2019)

Cambio di rotta:

- Applicazione dell'art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Riconoscimento di tutele tipiche del contratto subordinato.

Italia - Giurisprudenza

Tribunale di Palermo (2020)

Sentenza molto avanzata:

- Riconosce la **subordinazione piena**.
- Analizza in dettaglio i meccanismi di controllo algoritmico.
- Sottolinea che la piattaforma determina ritmi, percorso, criteri di valutazione.

Corte di Cassazione n. 1663/2020

Sentenza fondativa per l'Italia:

La Cassazione qualifica i riders come “etero-organizzati”: la piattaforma esercita un potere organizzativo tale da avvicinare il rapporto al lavoro subordinato.

Elementi valutati dalla Corte:

- Sistema reputazionale determinante.
- Penalizzazioni algoritmiche.
- Impossibilità di negoziare prezzi.
- Dipendenza economica strutturale.

È un modello giuridico molto influente nel dibattito europeo.

IV. Normativa e giurisprudenza spagnola rilevante



España - Normativa

La Spagna rappresenta un caso paradigmatico di regolazione netta.

◆ a) Ley 12/2021 – “Ley Rider”

“La Disposizione Aggiuntiva 23^a dello Statuto dei Lavoratori è stata introdotta direttamente dalla Ley 12/2021, nota come ‘Ley Rider’, che ha modificato l’Estatuto de los Trabajadores proprio per includere una presunzione specifica di laboralità nel settore delle piattaforme digitali di consegna.”

Disposición Adicional 23^a (testo riprodotto)

“Se presume incluido en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores la actividad de las personas que prestan servicios de reparto mediante plataformas digitales cuando la empresa ejerza poderes de dirección y organización mediante algoritmos.”

Disposizione Aggiuntiva 23^a dello Statuto dei Lavoratori (traduzione)

«Si presume rientrante nell’ambito di applicazione dello Statuto dei Lavoratori l’attività delle persone che prestano servizi di consegna mediante piattaforme digitali quando l’impresa esercita poteri di direzione, organizzazione e controllo attraverso algoritmi o sistemi di intelligenza artificiale»

España - Normativa

La Spagna rappresenta un caso paradigmatico di regolazione netta.

◆ Artículo 64.4.d ET

“La representación legal de los trabajadores tiene derecho a ser informada de los parámetros y reglas de los algoritmos que afectan al trabajo.”

Articolo 64.4.d dello Statuto dei Lavoratori (traduzione)

«La rappresentanza legale dei lavoratori ha diritto a essere informata dei parametri, delle regole e delle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che incidono sulle decisioni che possono influire sulle condizioni di lavoro, sull'accesso o sul mantenimento dell'impiego, inclusa l'elaborazione di profili»

Questa legge ha preceduto la Direttiva europea su molti aspetti.

España - Giurisprudenza

La Spagna rappresenta un caso paradigmatico di regolazione netta.

◆ b) La giurisprudenza del Tribunal Supremo

Sentencia 805/2020 (caso Glovo), Pleno

È la sentenza che segna una svolta.

Il Supremo stabilisce:

“Glovo non è un semplice intermediario: esercita un potere di organizzazione, gestione e controllo che integra una vera attività imprenditoriale”.

Elementi decisivi secondo la sentenza:

- Controllo tramite **geolocalizzazione**.
- Piattaforma come effettivo **datore di lavoro digitale**.
- Determinazione unilaterale del prezzo.
- Gestione algoritmica della prestazione.
- Assenza di una vera organizzazione d'impresa da parte del rider.

Risultato: il rider è un **lavoratore subordinato**.

V. Differenze e somiglianze tra Italia e Spagna



Differenze e somiglianze tra Italia e Spagna

Somiglianze

- Riconoscimento della **subordinazione algorítmica**.
- Estensione delle tutele a lavoratori “formalmente autonomi”.
- Enfasi sulla trasparenza digitale.

Differenze e somiglianze tra Italia e Spagna

Differenze

1. Tecnica normativa

- Italia: categoria flessibile dell'etero-organizzazione → modello giurisprudenziale.
- Spagna: presunzione settoriale forte → modello legislativo.

2. Ambito

- Italia: applicazione più ampia.
- Spagna: settore del reparto.

3. Ruolo dei giudici

- Italia: interpretazione giurisprudenziale centrale.
- Spagna: giurisprudenza + legislazione immediata.

VI. Conclusione e prospettive europee

Conclusione e prospettive europee

La Direttiva 2024/2831 segna un cambio di paradigma nel diritto del lavoro europeo:

- La realtà effettiva prevale sulla forma contrattuale.
- L'algoritmo è riconosciuto come strumento di direzione, soggetto a trasparenza e controllo umano.
- Si avvia un processo di convergenza europea, pur nel rispetto delle tradizioni giuridiche nazionali.

Conclusione e prospettive europee

- Italia e Spagna sono state veri “laboratori” anticipatori.
- Ora la sfida europea consiste nel garantire un equilibrio: innovazione sì, ma senza perdere diritti.
- Nei prossimi anni vedremo:
 - ✓ Contenziosi sull'applicazione concreta dell'art. 4.
 - ✓ Maggiore regolazione dell'intelligenza artificiale nel lavoro.
 - ✓ Progressiva armonizzazione delle risposte normative nazionali.

Grazie!