



OSSERVAZIONI SULLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE «ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2024, RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI»

Il presente documento è stato redatto grazie alla consulenza tecnica di

Avv.ta Giulia Druetta, giuslavorista esperta in materia di lavoro su piattaforma

Dott. Luigi Di Cataldo, Università di Brescia - Fondazione Ente Nazionale per l'Intelligenza Artificiale.

Premessa

Nell'ultimo decennio, il legislatore, l'opinione pubblica e la contrattazione collettiva hanno dedicato una crescente attenzione alle dinamiche del lavoro digitale mediato da piattaforme. Gli interventi normativi e il dibattito si sono concentrati prevalentemente sul comparto del *food delivery*, segmento storicamente trainante della *gig economy* nazionale.

Tuttavia, nonostante l'attività normativa e gli interventi dell'autorità giudiziaria, le criticità strutturali connesse a tale modello gestionale permangono tuttora attuali, interessando la generalità dei prestatori attivi sul territorio.

L'ingresso di tali operatori nel mercato nazionale è avvenuto infatti con modalità marcatamente aggressive, spesso in aperta tensione con il quadro normativo vigente e con i principi inderogabili dell'ordinamento lavoristico italiano.

Tale approccio, caratterizzato da una sostanziale inosservanza delle regole statuali, ha generato larghe sacche di lavoro povero e ad alta intensità, carenze strutturali nei protocolli di salute e sicurezza, nonché un'ampia evasione degli obblighi contributivi e previdenziali.

Tale modello continua infatti a reggersi sulla diffusa pratica dell'errata qualificazione contrattuale, in particolare tramite il ricorso al falso lavoro autonomo (*bogus self-employment*), con segmenti del settore caratterizzati da forme di vero e proprio sfruttamento lavorativo.

A ciò si aggiungono l'opacità e la pervasività della gestione algoritmica – fonte di rischi per la protezione dei dati personali, i diritti fondamentali e l'integrità psico-fisica dei prestatori –, unitamente alla prassi sistematica del ricorso a prestazioni non retribuite (*unpaid work*), riconducibili ai tempi di attesa e di messa a disposizione che restano privi di adeguato corrispettivo pur essendo funzionali all'organizzazione della piattaforma.

Infine, il quadro è aggravato dal monopolio informativo esercitato unilateralmente dalle società, il quale alimenta una marcata asimmetria e ostacola l'accesso ai dati necessari per

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

l'effettiva tutela legale e sindacale, in un contesto in cui gli stessi organi preposti al controllo e all'irrogazione delle sanzioni scontano evidenti difficoltà operative e di preparazione tecnica nel confrontarsi con la complessità degli strumenti tecnologici.

Sulla scorta della consolidata esperienza maturata nella rappresentanza e nella tutela collettiva dei lavoratori digitali, si individuano pertanto quattro obiettivi prioritari per la riforma della materia:

- **Assicurare la corretta qualificazione occupazionale e l'estensione delle tutele:** garantire le tutele del lavoro subordinato in tutte le circostanze in cui sia assente una reale autonomia e i prestatori siano inseriti nella struttura produttiva o la sottoposizione alle determinazioni della gestione algoritmica;
- **Garantire l'effettività dei nuovi diritti e l'agibilità della contrattazione collettiva sui sistemi algoritmici:** rendere vincolanti e preventive le procedure di informazione, consultazione e codecisione sindacale sull'adozione e la modifica dei sistemi di monitoraggio e decisione automatizzata, a presidio della salute, della sicurezza e della dignità dei lavoratori;
- **Realizzare la piena tracciabilità e trasparenza del lavoro di piattaforma:** superare le asimmetrie informative attraverso la conservazione obbligatoria, la portabilità e la totale accessibilità dei dati inerenti - in particolare inerenti all'orario effettivo di messa a disposizione (tempo di connessione) e allo storico degli incarichi - a beneficio dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali e delle autorità pubbliche;
- **Potenziare gli organi di controllo e l'apparato sanzionatorio:** garantire una formazione specialistica e continuativa sulla gestione algoritmica per il personale ispettivo e predisporre un sistema di sanzioni concretamente efficace, proporzionato e dissuasivo, in piena conformità con i principi stabiliti dalla Direttiva (UE) 2024/2831.

ART. 3

(Definizioni)

In primo luogo si propone di utilizzare un'unica definizione per indicare i prestatori che svolgono attività per le piattaforme digitali indipendentemente dal tipo contrattuale e quindi di applicare il decreto nella sua interezza a tutti i soggetti che prestano attività lavorativa per la piattaforma.

Ciò al fine di garantire l'applicazione di tutele uniformi su temi di rilevanza costituzionale — quali gli obblighi di informazione, trasparenza e consultazione, sicurezza sul lavoro e

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

rappresentanza (artt. 12, 13, 22 Schema Decreto) — nonché di mettere a disposizione dell'autorità giudiziaria criteri chiari, univoci e di immediata applicazione, ovviando a difformità interpretative o incertezze applicative e favorendo il consolidamento di un orientamento giurisprudenziale uniforme, prevedibile e coerente sull'intero territorio nazionale

In particolare:

Si auspica una revisione dell'articolo 11 volta a sancire l'obbligo per le piattaforme di effettuare la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza derivanti dall'impiego di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nei confronti della totalità dei prestatori, superando l'attuale limitazione ai soli rapporti di lavoro subordinato.

Si suggerisce, parimenti, l'emendamento dell'articolo 13 al fine di estendere le prerogative di informazione e consultazione a tutti i soggetti operanti e alle rispettive rappresentanze, a prescindere dalla qualificazione contrattuale del rapporto in essere.

*

In subordine, nell'eventualità in cui si optasse per il mantenimento di un perimetro applicativo differenziato delle tutele, si prospetta l'opportunità di **integrare la definizione di «lavoratore delle piattaforme digitali» (art. 3, lett. d) con un rinvio esplicito alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015.** Tale precisazione appare necessaria per scongiurare interpretazioni restrittive della disposizione, suscettibili di determinare una diminuzione dei livelli di protezione già assicurati dall'ordinamento nazionale, in palese contrasto con la clausola di non regresso di cui dall'articolo 26 della direttiva (UE) 2024/2831.

ART. 4

(Intermediari)

Il richiamo generico alle discipline dell'appalto e della somministrazione non appare idoneo a neutralizzare le potenziali condotte elusive poste in essere tra il datore di lavoro formale e il soggetto che esercita l'effettivo potere organizzativo e direttivo algoritmico.

Al fine di scoraggiare efficacemente tali pratiche, sarebbe opportuno **dichiarare espressamente la responsabilità solidale tra intermediari e piattaforme digitali per la tutela dei crediti retributivi e/o compensi e/o del risarcimento del danno in favore dei prestatori** a prescindere dall'inquadramento contrattuale della persona che svolge attività e dal vincolo negoziale tra piattaforma e intermediario.

ART. 5

(Presunzione legale)

Con riferimento alle disposizioni attinenti alla corretta qualificazione dello status occupazionale, si evidenziano i seguenti profili di criticità:

- **Inidoneità e superamento del concetto di "direttive specifiche" (Art. 5, c. 2):**

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usbavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

L'attuale configurazione degli indici del potere direttivo, ancorata a paradigmi industriali di stampo tradizionale, appare inadeguata a garantire l'effettività della presunzione legale nel contesto digitale. Nelle piattaforme, l'esercizio delle prerogative datoriali prescinde spesso dall'emanazione di ordini espliciti, risultando mediato dall'architettura del *software* installato sui *device* dei prestatori. Come evidenziato da dottrina e giurisprudenza, le direttive vengono emanate tramite la procedimentalizzazione dell'attività lavorativa e il controllo viene effettuato mediante l'architettura procedurale dell'algoritmo e le interfacce digitali, che vincolano ed condizionano le scelte dei prestatori mediante percorsi obbligati e sollecitazioni tecnologiche (*nudging*). Questa tipologia di sistemi configura una modalità di etero-direzione che rischia di non essere ricondotta in modo univoco dall'interprete nell'ambito delle «direttive specifiche». Tale criterio risulta pertanto inidoneo a intercettare le effettive dinamiche di assoggettamento dei lavoratori alla gestione algoritmica, svuotando la direttiva della sua portata precettiva e chiarificatrice.

- **inidoneità e superamento del criterio dei "tempi di svolgimento" della prestazione (art 5 c. 2)**

Problematico il rimando al criterio relativo ai «tempi di svolgimento» della prestazione, che permetterebbe alle società – come fino ad oggi hanno fatto quelle della *gig economy* – di utilizzare la flessibilità formale in materia di orario di lavoro per eludere le tutele.

Si propone, quindi, di sopprimere il riferimento ai «tempi di svolgimento» della prestazione seguendo l'impostazione già adottata per la riforma dell'articolo 2, del d. lgs. n. 81 del 2015.

L'adozione di indici eccessivamente stringenti o formalistici nello schema di decreto rischierebbe di vanificare la portata pratica e l'efficacia precettiva della presunzione stabilita dall'art. 5 della Direttiva.

Di talché si suggerisce di mantenere la formulazione dell'art 5 comma 2 ampia con espresso rimando alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, come peraltro indicato nella Direttiva, ovvero, di sostituire i criteri di cui sopra con gli indici di presunzione individuati dalla più recente giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, quali:

- l'inserimento nell'organizzazione produttiva della piattaforma
- la dipendenza organizzativa dalla piattaforma: obbligo di seguire i processi standardizzati della piattaforma e conseguentemente impossibilità di modificare le modalità operative dei processi di svolgimento della prestazione
- la determinazione unilaterale del compenso da parte della piattaforma
- la reale capacità del soggetto che svolge un lavoro di vendere ed erogare autonomamente i propri servizi sul libero mercato a clienti o altre imprese senza la piattaforma.

*

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

Si è inoltre omesso di recepire l'intero pacchetto di misure di sostegno di cui all'articolo 6, indispensabili per contrastare l'errata classificazione dello status occupazionale. Risulta pertanto necessaria l'integrazione del provvedimento, prevedendo espressamente:

1. **Iniziative informative su scala nazionale per lavoratori e parti sociali;**
2. **Ispezioni e controlli mirati sulle piattaforme che hanno già subito riclassificazioni;**
3. **Obblighi formativi sulla gestione algoritmica dedicati alle autorità di controllo competenti.**

Capo III

ART. 6-7-8

L'impiego dei sistemi di gestione algoritmica e di monitoraggio automatizzato travalica la mera esecuzione della prestazione lavorativa, palesando una natura intrinsecamente pervasiva che si esplica mediante una profilazione costante e un controllo a distanza ininterrotto del soggetto che presta la propria attività.

Tali apparati tecnologici sono volti all'acquisizione massiva di dati inerenti ai lavoratori per alimentare i processi decisionali automatizzati, avvalendosi di strumenti quali la geolocalizzazione, il monitoraggio dei *key performance indicator* e la costruzione di sistemi di rating reputazionale e di valutazione della prestazione.

Configurandosi tali sistemi quali strumenti di controllo della prestazione caratterizzati da un elevato grado di invasività tecnologica, si ritiene indispensabile che la loro adozione sia subordinata alle procedure di garanzia analoghe a quelle previste all'articolo 4 Stat. Lav.

Nello specifico, si suggeriscono i seguenti interventi:

- **Subordinare l'impiego di sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati non solo ad obblighi informativi ma anche alla stipula di accordi con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, all'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;**
- **Sancire l'inderogabilità di tali condizioni procedurali, garantendone applicazione anche laddove gli strumenti siano funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa;**
- **Estendere il predetto regime di tutela alla totalità dei lavoratori tramite piattaforma digitale, a prescindere dal modello contrattuale adottato, a salvaguardia della riservatezza e della dignità della persona.**

In riferimento all'Articolo 6, comma 1, lettera c) si precisa che tale disposizione assume rilevanza non soltanto per ciò che attiene al trattamento dei dati personali, ma anche per il ruolo determinante nell'individuare la linea di demarcazione tra orario di lavoro (retribuito e sottoposto a gestione algoritmica) e tempo di riposo.

Se correttamente applicata, questa disposizione può contribuire alla positiva evoluzione dei

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

modelli di organizzazione del lavoro delle piattaforme digitali. Ad esempio, nel campo del *food delivery*, la norma inibirebbe le prassi di tracciamento geolocalizzato in *background*, neutralizzando la capacità della piattaforma di mappare la presenza di lavoratori "attivabili" (non in orario di lavoro), tramite la proposta di incentivi di varia natura al conferimento "spontaneo" della loro disponibilità. Viene conseguentemente preclusa la possibilità di implementare architetture di *nudging* o sollecitazioni mirate per ottenere la disponibilità dei lavoratori in risposta alle oscillazioni del mercato.

Appare dunque ancora più fondamentale presidiare l'effettività di tale divieto attraverso le procedure di negoziazione o autorizzazione preventive.

In riferimento all'Articolo 6, comma 1, lettera Lett e) si ritiene opportuno estendere il divieto di trattamento da parte delle piattaforme anche a quelle operazioni volte a rilevare la «situazione socio-economica» e lo «stato di bisogno materiale» dei lavoratori.

Attualmente, numerose piattaforme impiegano la profilazione algoritmica per applicare tariffe dinamiche al ribasso: il sistema individua il compenso minimo che i lavoratori disponibili in un dato momento, spinti dall'urgenza della propria situazione personale, sono disposti ad accettare.

L'inferenza del bisogno economico ha fino ad oggi contribuito alla costruzione di regimi di competizione reciproca sfrenata tra i lavoratori, dove la crescente presenza di persone vulnerabili sul piano socio-economico si traduce infatti in un abbattimento sistematico dei livelli retributivi, determinando spesso compensi inferiori alle soglie minime previste dalla contrattazione collettiva e, in alcuni casi, anche della soglia di povertà.

*

In riferimento all'articolo 8, al fine di prevenire prassi elusive e fugare ogni dubbio interpretativo, appare opportuno esplicitare con chiarezza che il diritto di ricevere, su richiesta, informazioni complete e dettagliate sui sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati (comma 4) spetta direttamente anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali - e non solo ai loro rappresentanti - come espressamente indicato dall'art. 9, paragrafo 3, secondo comma, della Direttiva (UE) 2024/2831.

ART. 9

(Supervisione umana dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati e valutazione dell'impatto delle decisioni)

Analogamente in tema di valutazione di impatto, si ritiene necessario garantire un maggior coinvolgimento preventivo dei rappresentanti sindacali.

Sebbene il comma primo preveda una valutazione d'impatto sulle decisioni automatizzate «con la partecipazione» dei rappresentanti sindacali, i termini di questa partecipazione restano indefiniti.

Sarebbe opportuno chiarire i termini della partecipazione, **affermando la partecipazione**

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

attiva dei rappresentanti sindacali in tutte le fasi della valutazione e la condivisione della documentazione necessaria sulla quale si è svolta la valutazione - comprese le valutazioni del personale di supervisione di cui all'art 9 comma 2 - anche al fine di comprenderne le risultanze che vengono trasmesse ai rappresentanti sulla scorta del comma sesto.

In quest'ottica, anche all'ambito della valutazione d'impatto, si suggerisce altresì di **adottare delle procedure di consultazione e accordo**, analoghe a quelle previste dall'art. 4, comma 1, Stat. Lav.

Senza tale previsione, il rischio concreto è che queste tutele innovative rimangano inattuato, specialmente nei settori in cui una maggiore trasparenza nei meccanismi di gestione algoritmica comporterebbe un'elevata probabilità di riclassificazione dei rapporti di lavoro.

Infatti l'obbligo a carico delle piattaforme (di cui all'articolo 9, comma 5) di apportare modifiche potenzialmente onerose, o persino di dismettere il sistema di gestione algoritmica laddove la valutazione d'impatto evidenzia rischi elevati per i diritti dei lavoratori, potrebbe disincentivare la vigilanza interna. Mentre l'effettivo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali agevolerebbe l'operatività del sistema di trasparenza e delle misure correttive previste.

Si rileva in relazione al comma 7 della disposizione in oggetto una significativa lacuna normativa in merito alla ripartizione dell'onere probatorio relativo alla sussistenza della supervisione umana.

Poiché la piattaforma è l'unico soggetto a detenere le informazioni necessarie, **si ritiene indispensabile porre a suo carico l'onere di provare l'effettiva sussistenza della supervisione umana.** In tal senso, qualora le notifiche o i provvedimenti sfavorevoli siano trasmessi da remoto con comunicazioni standardizzate, e-mail precompilate o messaggi in-app, a decisione si deve presumere assunta in modo interamente automatizzato e senza supervisione umana, salvo prova contraria fornita dalla piattaforma.

In relazione al comma ottavo, si propone l'introduzione di un criterio funzionale per identificare e distinguere i diversi sistemi integrati nella gestione algoritmica (es. sistemi di accesso, di controllo dei tempi, di assegnazione, di valutazione). Senza una definizione analitica (o funzionale) di cosa costituisca un "singolo sistema", le piattaforme possono qualificare l'intero applicativo *software* come un'unica architettura monolitica, abbattendo l'esposizione sanzionatoria

ART. 11 e 13

In merito agli articoli 11 e 13, in continuità con quanto rilevato riguardo all'art. 3, si ribadisce l'inopportunità di limitare l'applicazione delle tutele ai soli lavoratori subordinati. Tale distinzione appare oltremodo critica in un contesto caratterizzato da diffuse pratiche elusive e dall'ampia incidenza del falso lavoro autonomo (*bogus self-employment*). Si ritiene infatti che la tutela della salute e della sicurezza, unitamente alle garanzie procedurali volte ad assicurare la piena trasparenza dei processi organizzativi e degli strumenti tecnologici impiegati sul luogo di lavoro, costituiscano diritti fondamentali, da garantire alla totalità dei prestatori a prescindere

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

dalla qualificazione del rapporto di lavoro.

L'estensione di tali tutele ai lavoratori autonomi delle piattaforme digitali risponde altresì a un'esigenza di ordine pratico. In assenza di adeguate protezioni, le piattaforme potrebbero fare un uso opaco, pervasivo e continuativo della gestione algoritmica, riducendo gli spazi effettivi di autonomia, comprimendo la remunerazione attraverso meccanismi dinamici e incrementando i ritmi di lavoro, con un conseguente e sensibile aumento dei fattori di rischio.

*

Infine, si evidenzia con preoccupazione la soppressione del divieto – ex articolo 12, comma 3, direttiva UE 2024/2831 - di utilizzare sistemi di gestione algoritmica con modalità tali da esercitare una pressione indebita sui lavoratori o da metterne altrimenti a rischio la salute e la sicurezza fisica e mentale.

L'azione volta a prevenire e contrastare l'accelerazione dei ritmi di lavoro ha un forte impatto in materia di salute e sicurezza. Tale omissione espone i prestatori a gravi rischi per la salute psicofisica, colpendo in misura maggiore proprio i lavoratori più vulnerabili formalmente inquadrati come autonomi.

ART. 12

(Canali di segnalazione)

Si rileva una lacuna relativa all'assenza di sanzioni per le piattaforme che disattendono l'obbligo di istituire canali di segnalazione volti a prevenire e contrastare molestie e violenze. Tale mancanza appare ancor più evidente ove si consideri che, per l'inosservanza delle disposizioni sui canali di comunicazione tra lavoratori (art. 16), il decreto ha espressamente previsto una sanzione irrogabile dall'INL fino a un massimo di 18.000 euro.

ART. 13

(Informazione e consultazione)

Si ritiene che il criterio previsto al comma 2, che subordina l'obbligo della piattaforma di sostenere i costi per l'assistenza di un esperto sindacale al superamento della soglia dimensionale di 250 lavoratori, risulti incongruo e potenzialmente elusivo. Nella realtà produttiva italiana, infatti, caratterizzata da frammentazione e modelli societari snelli, tale soglia priverebbe la quasi totalità dei lavoratori del supporto tecnico necessario anche in relazione a quanto già indicato in tema di valutazione di impatto.

Si propone, pertanto, una significativa riduzione di tale soglia dimensionale.

Si valuta parimenti in modo critico la clausola che rimette la definizione della «frequenza del ricorso all'esperto» alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale con la piattaforma. Occorre infatti considerare che l'economia delle piattaforme si compone frequentemente di comparti produttivi emergenti, in cui non si è ancora strutturato un sistema di relazioni industriali; inoltre, persino nei settori storicamente più maturi (come il *food delivery*), sconta

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

tuttora una fragile e frammentaria organizzazione degli interessi collettivi. Vincolare la determinazione temporale dell'accesso a competenze informatiche e tecniche essenziali rischia di privare le organizzazioni sindacali di risorse indispensabili per l'organizzazione collettiva degli interessi dei lavoratori in contesti di marcata asimmetria contrattuale, complessità tecnologica e riluttanza delle controparti al dialogo.

Si propone pertanto che l'assistenza di un esperto debba avere frequenza biennale (in conformità con i termini previsti per la valutazione di impatto dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati) ovvero alla revisione delle modalità di gestione algoritmica, salvo intervento migliorativo del contratto collettivo nazionale di lavoro o dall'accordo della piattaforma di lavoro digitale e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Capo V

Trasparenza del lavoro svolto mediante piattaforme digitali

ART. 14

(Accesso alle informazioni sul lavoro mediante piattaforme digitali)

L'articolo 14, comma primo, lettere a) e c), circoscrive l'obbligo di comunicazione e messa a disposizione dei dati limitatamente a coloro che svolgono un lavoro mediante piattaforma in modo «non occasionale» e «non occasionalmente».

Si ritiene fondamentale espungere tali formulazioni: la loro indeterminatezza rischia infatti di incentivare condotte elusive - fenomeno già ampiamente diffuso nel settore - consentendo alle piattaforme di auto-qualificare come occasionale una larga fetta della propria base occupazionale.

Inoltre, con riferimento alle informazioni richieste dall'**articolo 14, comma primo, lett. c)**, l'esperienza maturata nel comparto del *delivery*, evidenzia, in un'ottica anti-elusiva, la necessità **di integrare il riferimento alle «ore lavorate» o all'«ora di lavoro» con un rimando esplicito al tempo di connessione alla piattaforma su base giornaliera** ovvero il tempo di messa a disposizione sulla piattaforma, indipendente dall'esecuzione materiale della singola prestazione **(tale integrazione deve essere inserita anche in relazione all'obbligo di conservazione e portabilità di cui art 8).**

Dall'esperienza maturata nel settore dei *rider* si è riscontrato che la prassi sistematica delle piattaforme è quella di disconoscere il tempo di attesa e disponibilità quale orario di lavoro retribuibile, per applicare di fatto sistemi di pagamento a cottimo puro.

Tale impostazione persiste tuttora, pur in presenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale che ne ha accertato l'incompatibilità con la nozione di orario di lavoro delineata dal d.lgs. n. 66/2003.

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it

La condotta elusiva delle piattaforme si manifesta altresì sotto il profilo processuale ove si registra il sistematico rifiuto di adempiere agli ordini di esibizione giudiziali, spesso giustificato dall'asserita cancellazione dei dati per assenza di un obbligo di conservazione.

L'integrazione proposta sarebbe di assoluta utilità sia sul piano preventivo in termini dissuasivi, sia sul piano dell'effettività della tutela legale e sindacale e al contempo garantirebbe una base affidabile per la conduzione di studi sull'effettiva intensità e redditività del lavoro

Per le stesse ragioni, in mancanza di una norma specifica di attuazione dell'articolo 21 della Direttiva (relativo all'ordine di esibizione delle prove e all'accesso alle informazioni riservate), si suggerisce di modificare l'art 210 cpc prevedendo sanzioni pecuniarie più severe e una presunzione probatoria più rigida.

Allo stesso modo, al fine di agevolare le attività ispettive e di controllo, si suggerisce di prescrivere la conservazione e la portabilità dello storico dei singoli incarichi affidati ai prestatori, così permettendo di mettere in relazione le caratteristiche specifiche della task, il tempo stimato per la sua esecuzione e la relativa remunerazione.

*

In riferimento alle disposizioni di cui Art. 8 comma 9, Art. 9 comma 13, Art. 10 comma 12 si evidenzia che, pur essendo esplicitamente prevista la loro estensione a quanti operano mediante piattaforma, il testo impiega in modo alternato il termine «lavoratore». Questa sovrapposizione terminologica potrebbe determinare incertezze applicative, laddove persistesse la linea di demarcazione tra la figura del lavoratore in senso stretto e quella del soggetto che presta la propria attività per il tramite di una piattaforma digitale.

Si evidenzia altresì un'incongruenza: all'articolo 13, comma 2, le definizioni «rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali» e «rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali» paiono usate come sinonimi, mentre negli articoli 11, 13 e 22 si ricorre generalmente al termine «lavoratori» per individuare i beneficiari delle tutele. Tale formulazione rischia di generare incertezze interpretative.

Infine si segnala in relazione all'art. 24 comma 1 lett b il rinvio agli «*obblighi informativi previsti dall'articolo 10*» (che riguarda il riesame umano), anziché all'Articolo 8 (che disciplina la trasparenza e gli obblighi informativi).

27/08/2026, Roma - Milano

USB lavoro privato
Francesco Staccioli



USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail lavoroprivato@usb.it pec usblavoroprivato@pec.usb.it

www.usb.it