

Il lavoro nelle piattaforme digitali: verso una disciplina di diritto europeo?

Pierluca Baldassarre Pasqualicchio

Dottorando di ricerca in Lavoro, Sviluppo e Innovazione presso la Fondazione “Marco Biagi” – Università di Modena e Reggio Emilia

A mia nonna Francesca

1. *Introduzione* – Il tema della tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali (si pensi a quelli della c.d. *gig economy*) è stato, per lungo tempo, al centro di numerosi dibattiti in seno alle istituzioni europee. In tal senso, la proposta di direttiva della Commissione europea volta a fornire una maggiore protezione ai lavoratori delle piattaforme – COM (2021) 762 final – ha lo scopo di completare la direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili 2019/1152¹. Quest’ultima va inquadrata in un momento storico connotato dal progetto della Commissione europea di attuare i principi del *Social Pillar* del 2017 e, successivamente, concretizzati dal Piano d’azione del 2021², all’indomani della diffusione della pandemia del Covid-19 in un contesto economico europeo caratterizzato dall’evoluzione dei mercati del lavoro, dai cambiamenti climatici e dalle sfide derivanti dalla rivoluzione digitale. A chiusura del cerchio, di indubbia rilevanza è altresì la Dichiarazione di Porto del 2021³ con la quale i *leader* europei, spinti dalla necessità di sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti, hanno espresso la volontà di conseguire entro il 2030 tre obiettivi per un’Europa più sociale⁴.

Il presente contributo, dopo una breve analisi del contesto nel quale si inserisce la proposta di direttiva dei *platform workers*, intende approfondire il contenuto e gli elementi critici dell’atto in parola. Come noto, in data 11 marzo 2024 i ministri del lavoro UE sono giunti ad un terzo compromesso sulla questione dei lavoratori su piattaforma, tematica particolarmente delicata visto la prima proposta uscita dai negoziati inter-istituzionali nel dicembre 2023, successivamente bocciata dagli Stati membri, e il secondo testo (molto meno ambizioso rispetto al primo) proposto nel mese di febbraio e tradotto in un nulla di fatto per la ferma opposizione di Germania, Francia, Grecia ed Estonia in sede di Consiglio UE. Dunque, l’intesa raggiunta tra i leader europei

¹ La direttiva 2019/1152, espressamente richiamata nel decimo considerando e nell’art. 6 della proposta, è recepita nel nostro ordinamento con il d.lgs. 22 giugno 2022, n. 104; per un commento v. A. ALLAMPRESE, S. BORELLI, *L’obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2022, 671.

² COM (2021) 102 final del 4 marzo 2021. La Commissione intende raggiungere tre obiettivi strategici entro il 2030 nei settori dell’occupazione, delle competenze e della protezione sociale in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite 2030, per garantire maggiore quantità e migliore qualità dei posti di lavoro, sviluppo delle competenze e promozione della parità, previdenza e inclusione sociale. Sul tema v. D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in *Il diritto del lavoro del mercato*, 2021, 35 ss.

³ P. B. PASQUALICCHIO, *Il vertice sociale di Porto: Il Pilastro europeo dei Diritti Sociali*, in questo *Osservatorio*, Working Paper 2-2021.

⁴ Segnatamente: il 78% della popolazione che dovrebbe avere un lavoro; 60% di adulti dovrebbe partecipare ogni anno a un corso di formazione; 15 milioni in meno di persone a rischio di povertà o esclusione sociale.

rappresenterebbe, come affermato, il primo atto legislativo dell'Unione finalizzato a regolamentare «la gestione algoritmica sul luogo di lavoro e a stabilire norme minime europee volte a migliorare le condizioni di lavoro di milioni di lavoratori delle piattaforme digitali in tutta l'UE»⁵.

2. *Il contesto di riferimento* – Negli ultimi anni è progressivamente emersa l'esigenza di intervenire al fine di trovare una regolamentazione adeguata verso i prestatori di lavoro su piattaforma. Se precedentemente l'impianto tradizionale delle tutele nel mondo del lavoro era sempre stata focalizzata sul lavoro subordinato o dipendente, adesso la difficoltà che si pone è di creare un nuovo quadro di tutele che sia adeguato alle caratteristiche dei rapporti lavorativi nascenti dalle tecnologie digitali e che tenga specificamente conto delle particolari caratteristiche di tali sistemi.

L'attenzione verso i *platform workers* è emersa, da qualche tempo, in seno all'Unione europea che, a seguito della diffusione della pandemia del Covid-19, della digitalizzazione e dell'aumento esponenziale di tale categoria di lavoratori (si pensi all'aumento dei *riders* nel corso della pandemia), è intervenuta cercando di colmare le lacune in tema di diritti sociali e di diritti collegati alla prestazione questa categoria di lavoratori. In tal senso, la Commissione europea nel 2021⁶ ha dato avvio ad una consultazione generale sul tema del miglioramento delle condizioni di lavoro per coloro che svolgono la loro attività tramite le piattaforme digitali. Nello stesso anno, si rammenta che il Parlamento europeo ha adottato anche una risoluzione sul diritto alla disconnessione che impegna la Commissione a presentare una proposta di direttiva sulle condizioni minime per garantire che i lavoratori possano esercitare il loro diritto alla disconnessione⁷ senza che per questo debbano subire svantaggi. Ultima, ma non meno importante, è l'iniziativa legislativa, al momento ancora *in itinere*, sui servizi digitali,

⁵ Dichiarazione di Pierre-Yves Dermagne, vice primo ministro e ministro dell'Economia e del lavoro belga.

⁶ La Commissione ha evidenziato come siano stimate in oltre 28 milioni le persone nell'UE che già lavorano attraverso piattaforme di lavoro digitali e nel 2025 il numero dovrebbe raggiungere i 43 milioni (9 piattaforme su 10 classificano i loro lavoratori come autonomi). Secondo stime della Commissione fino a 5,5 milioni di lavoratori potrebbero essere a rischio di errata classificazione occupazionale e, di conseguenza, scarsamente tutelati. Il lavoro su piattaforma digitale vede una forte eterogeneità dei lavoratori coinvolti, con interessi differenziati a seconda se l'attività tramite piattaforma digitale sia unica o prevalente, oppure, viceversa, secondaria. Si osserva, inoltre, che da una recente indagine dell'INAPP i lavoratori su piattaforma digitale in Italia sono circa 570.000, di cui circa 274.000 lo svolgono come principale attività, 139.000 come attività secondaria, e 157.000 in via occasionale. Nel nostro Paese l'attenzione fino ad oggi si è concentrata prevalentemente sulla attività di consegna di cibo a domicilio nei centri urbani (c.d. *riders*), ma il fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali è assai più ampio e merita di essere regolato. Tra le prime riflessioni sulla proposta di direttiva del 2021 si segnalano M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour Law Issues*, p. 7, fasc. 2, 2021; G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide "dell'umanesimo digitale"*, in *Lavoro, Diritti, Europa* 2022, 1; E. COLAS-NEILA, *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española: ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Labour Law Issues*, p. 9 ss., fasc. 5, 2019

⁷ Tra i contributi più recenti sul tema della disconnessione in Italia v. A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in *Massimario di giurisprudenza sul lavoro*, 2023; segnatamente alla regolamentazione della disconnessione nella P.A. si rimanda a M. NICOLOSI, *La disconnessione nel Patto di Agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2022.

quella sui mercati digitali e la proposta di regolamento del Parlamento europeo sull'intelligenza artificiale⁸.

Il punto di partenza da cui la Commissione ha preso le mosse per addivenire ad un miglioramento delle condizioni lavorative dei *platform workers* è stato di aumentare, per quanto più possibile, le potenzialità di lavoro derivanti dall'uso delle ICT (*Information and Communication Technologies*), cercando allo stesso tempo di salvaguardare la dignità e il rispetto di tali lavoratori. Così, dall'esito della consultazione sono derivate un pacchetto di misure finalizzate a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori su piattaforma digitale e a tutelare l'aumento sostenibile del lavoro digitale in Europa.

Si evidenzia che l'iniziativa della Commissione europea del 2021 nasce in un contesto nel quale esistevano già norme europee applicabili anche per la tutela dei lavoratori su piattaforma e quindi soggetti alla gestione del rapporto tramite algoritmo. Si fa riferimento, in particolare, al regolamento europeo n. 2016/679⁹ sul trattamento dei dati personali¹⁰, nonché alla direttiva 2019/1152¹¹ sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in Europa.

All'interno della proposta di direttiva del 2021, uno dei nodi problematici che si è cercato di sciogliere attiene alla corretta qualificazione del rapporto di lavoro¹², ossia comprendere se i lavoratori che svolgono la prestazione di lavoro mediante piattaforma siano riconducibili alla categoria della subordinazione o dell'autonomia. Qualora venga accertato si tratti di lavoro dipendente, al *platform worker* spetteranno le tutele e i diritti propri della posizione di lavoratore subordinato¹³. Tuttavia, una delle novità più singolari della proposta è la statuizione di un insieme di disposizioni applicabili alla generalità dei lavoratori su piattaforma in quanto tali, indipendentemente dunque dal loro *status* occupazionale (siano essi subordinati o autonomi).

⁸ V. la proposta di negoziato votata il 14 giugno 2023.

⁹ A. SITZIA, *Il decreto legislativo di attuazione del Regolamento Privacy (n. 101 del 2018): profili giuslavoristici*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2018, 4 ss.

¹⁰ Cfr., in particolare, l'art. 9 del regolamento, che prevede disposizioni in tema di trattamento di particolari categorie di dati personali, quali quelli che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona. Cfr. altresì l'art. 22, in tema di processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione, nonché l'art. 88, che prevede specifiche disposizioni concernenti il trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro.

¹¹ Così L. VLENTE, *La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2024, 4. Sul tema vedi anche O. RAZZOLINI, *Collective action for self-employed workers: a necessary response to increasing income inequality*, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, INT. 155/2021; G. PIGLIALARMI, *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten quale futuro?* in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2021, 2.

¹² Sulla qualificazione del rapporto si rimanda a E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour Law, Issues*, 2019, 3 ss.; per un commento sul caso Foodora di fondamentale rilevanza si rimanda a R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019, 1.

¹³ E dunque il diritto a: retribuzione minima; orario di lavoro predeterminato; svolgimento di attività sindacale; ferie retribuite; protezione nel caso di infortunio sul lavoro o malattia; tutela nel caso di disoccupazione o di invalidità permanente; pensione di vecchiaia.

L'importanza di una simile previsione si giustifica dall'ampiezza della platea di lavoratori ai quali essa si rivolge, buona parte dei quali non sono subordinati. A tal proposito si precisa che nell'anno 2021, al momento dell'approvazione della proposta di direttiva, i lavoratori su piattaforme digitali erano pari a circa 28 milioni (destinati a diventare 45 milioni nell'anno 2025) e di questi (solo) 5,5 milioni meritavano, in relazione alle caratteristiche effettive del loro rapporto con la piattaforma, di essere inquadrati come lavoratori subordinati. Ne discende, dunque, che quanto disciplinato nella proposta di direttiva si applica ai 22 milioni di lavoratori rientranti nella categoria del lavoro autonomo (e non subordinato)¹⁴.

3. Definizioni e ambito di applicazione della Direttiva relativa i lavoratori su piattaforme – Preme, in primo luogo, analizzare il contenuto della direttiva oggetto del presente commento. A tal proposito, si precisa che obiettivo dichiarato della disposizione è, come anticipato, «migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali» attraverso: *a)* l'introduzione di misure finalizzate ad agevolare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; *b)* promuovendo la trasparenza, l'equità, la sorveglianza umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali; *c)* migliorando la trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere¹⁵.

Occorre altresì comprendere le peculiarità del lavoro prestato attraverso le piattaforme digitali. La direttiva sul punto dispone si tratti di «qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale» attraverso l'instaurazione di un rapporto contrattuale tra due soggetti «la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e la persona fisica», a prescindere dalla sussistenza o meno di un rapporto contrattuale tra tale persona o un intermediario e il destinatario del servizio. Coloro che svolgono tale modalità di lavoro sono «persone fisiche che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate».

Al fine di eseguire un adeguato controllo sull'attività dei *platform workers* è precisato poi che sono presenti sistemi di monitoraggio e di supervisione, così da effettuare una valutazione sulla *performance* del lavoro prestato o delle attività svolte nell'ambiente di lavoro, anche raccogliendo dati personali, con strumenti di rilevazione elettronica.

In merito alla qualificazione del rapporto di lavoro, la direttiva introduce una presunzione legale di subordinazione¹⁶. A tal riguardo, preme sottolineare che si intende rapporto di lavoro dipendente qualora il controllo sull'esecuzione del lavoro esercitato dalla piattaforma si manifesti attraverso forme riconducibili ad almeno due tra i cinque

¹⁴ V. DI CERBO, *Algorithmic management e piattaforme digitali: verso una normativa EU finalizzata a fissare livelli minimi comuni di tutela dei lavoratori*, in *Lavoro, Diritti Europa* 2024.

¹⁵ Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea, 8 marzo 2024, n. 7212/24.

¹⁶ A. DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour Law Issues*, 2022.

indici elencati all'art. 4. Quest'ultimi configurano, come osservato dalla dottrina, «una significativa eterogeneità e comprendono la determinazione da parte della piattaforma della retribuzione o la fissazione dei relativi limiti massimi; il ricorso a mezzi, anche elettronici, di controllo e supervisione del lavoro o dei risultati; l'obbligo dei lavoratori di conformarsi alle indicazioni della piattaforma in merito all'esecuzione del lavoro e alle regole di comportamento; la presenza di limiti per i lavoratori (e di sanzioni in caso di violazione)rispetto alla possibilità di organizzare liberamente il proprio lavoro per ciò che concerne l'orario, l'accettazione degli incarichi e il ricorso a sostituti; e infine l'esistenza di restrizioni in relazione alla costruzione di una clientela autonoma o allo svolgimento di lavoro a favore di altri soggetti»¹⁷.

Gli indici di subordinazione suddetti possono essere ricavati dagli elementi individuati dalla Corte di giustizia¹⁸ e dai tribunali nazionali¹⁹, così da specificare le peculiarità dei servizi erogati dalle piattaforme o per classificare i rapporti di lavoro ad esse riconducibili. Ne deriva, com'è condivisibile a parere di chi scrive, la dimostrazione sul piano normativo «dell'esistenza di caratteristiche ricorrenti e ben identificabili negli assetti organizzativi delle piattaforme digitali che collocano i prestatori in una posizione meritevole di tutela»²⁰.

L'intesa raggiunta tra gli Stati permette l'eventuale introduzione, in sede di disciplina nazionale, di ulteriori criteri rispetto alla lista suddetta. Alla piattaforma digitale è consentito contestare la presunzione di subordinazione, fermo restando che incombe su di essa l'onere di dimostrare l'insussistenza della subordinazione in base alla giurisprudenza del Paese membro e della Corte di giustizia. Qualora non vi fossero almeno due dei suddetti criteri, il lavoratore può essere classificato come autonomo.

Altresì rilevante è poi il sistema di tutele, disciplinato all'interno della direttiva, per i lavoratori su piattaforma e, dunque, anche per i lavoratori autonomi (non solo dipendenti). La condizione necessaria su cui si basa la definizione di tali misure è data dalla c.d. "gestione algoritmica" delle risorse umane. È così prevista la limitazione del trattamento dei dati personali mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, così da garantire ai prestatori di lavoro una maggior trasparenza sui sistemi decisionali dell'algoritmo, nonché sulle modalità d'uso dei dati personali.

La direttiva, sempre nell'ottica di una maggior trasparenza, disciplina poi misure volte a informare correttamente il prestatore di lavoro sull'uso, da parte della piattaforma,

¹⁷ Così A. DONINI, *op. cit.*, p. 9 e V. DI CERBO, *op. cit.*, p. 8.

¹⁸ Cfr. ad esempio, l'indice della lett. a) («determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi di tale livello») con quanto affermato dalla Corte di giustizia nella sentenza del 20 dicembre 2017, causa C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi*, p. 39, per qualificare Uber come società di trasporti (Uber «fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa»)

¹⁹ Cfr. ad esempio, l'indice della lett. d) («effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro»), che corrisponde al principale elemento valorizzato dai tribunali che hanno sono stati chiamati a giudicare i rapporti di lavoro dei ciclofattorini.

²⁰ Così A. DONINI, *op. cit.*, 10 ss.; G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide "dell'umanesimo digitale"*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2022, 7, ravvisa una vicinanza tra gli indici (che intercettandole manifestazioni di controllo ma anche la situazione personale del lavoratore e il suo rapporto col mercato) e la giurisprudenza della Corte di giustizia «disponibile a mixare gli aspetti "economico-esistenziali" del rapporto con quelli più direttamente concernenti le modalità di esecuzione della prestazione».

di sistemi di controllo e monitoraggio²¹ automatizzato sulla sua attività lavorativa come pure sui sistemi di decisione gestiti interamente dall'algoritmo. Allo stesso tempo, il testo della direttiva, vieta l'utilizzo di certi dati personali tra cui: «dati concernenti lo stato emozionale o psicologico del lavoratore; dati relativi a conversazioni private; dati concernenti lo svolgimento attuale o anche solo potenziale di attività sindacale; dati inerenti alle origini razziali o etniche del lavoratore, alla sua condizione di migrante, alle opinioni politiche, al credo religioso o alle sue condizioni di salute; dati biometrici diversi da quelli utilizzati per identificazione»²².

Si precisa poi che, sempre al fine di tutelare il *platform worker*, è previsto che i sistemi di gestione algoritmica del rapporto siano sottoposti al monitoraggio di risorse umane adeguatamente preparate e qualificate²³. Una specifica garanzia, costituita dalla supervisione operata da una risorsa umana, è altresì prevista per decisioni particolarmente gravi concernenti la posizione del prestatore di lavoro quali, ad esempio, la sospensione dell'account²⁴. Sul punto si ricorda il contenuto del *General approach* del 2023 che dispone l'obbligatorietà, da parte della piattaforma, di indicare ai lavoratori «l'accesso a un contatto con una persona da essa designata per discutere e chiarire fatti, circostanze e ragioni che hanno portato alla decisione». Invero, la piattaforma è tenuta a fornire al prestatore di lavoro un documento scritto in cui vengono enunciate le ragioni di ogni scelta o sostenuta da un procedimento automatico che possa restringere, sospendere o chiudere l'account del *platform worker*, oppure ogni decisione che costituisca la mancata corresponsione della retribuzione e, infine, ogni decisione che incida sullo *status* del lavoratore. Ulteriore chiosa delle disposizioni già menzionate è il diritto per il lavoratore che voglia contestare la spiegazione fornita nel documento scritto, ritenendo che essa incida negativamente sui suoi diritti, di chiedere alla piattaforma digitale di rivedere la decisione. In tal caso, «la piattaforma deve rispondere con un provvedimento motivato in tempi molto brevi e comunque non più tardi di una settimana dal ricevimento della richiesta»²⁵.

²¹ Sul tema dei controlli la dottrina è sterminata, tra i tanti si rimanda a: G. CASSANO, *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, 530-554; E. DAGNINO, *La persistente attualità dei controlli difensivi*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2021, 1146-1151; M. D'APONTE, *I controlli a distanza e la videosorveglianza nei luoghi di lavoro tra diritto nazionale e giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, 238-251; L. DE MARINIS, *I controlli difensivi tra vecchi orientamenti interpretativi e rinnovate regole legali*, in *Lavoro, previdenza, oggi* 2020, 172-177; S. CASTELLUCCI, *I controlli difensivi nel bilanciamento della Corte Europea dei diritti dell'Uomo*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2020, 138-148; A. CIRIELLO, *Videosorveglianza "occulta" sul luogo di lavoro: il caso López Ribalda e altri c. Spagna e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019; A. SITIZIA, I. RAMOS QUINTANA, *Sorveglianza difensiva "occulta" sui luoghi di lavoro e dignità nella prospettiva della Grande Camera della Corte EDU: la Sentenza López*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019.

²² Art. 7, c. 1, del testo n. 7212/24

²³ V. DI CERBO, *op. cit.*, 9.

²⁴ Sul punto merita di essere ricordato che nel testo approvato dal Consiglio nel giugno 2023 (c.d. *General approach*) è previsto, in tema di controllo umano sulle decisioni assunte con procedure automatizzate gestite da algoritmi, il diritto per il prestatore di lavoro di ottenere dalla piattaforma stessa una spiegazione per ciascuna decisione idonea a incidere in modo significativo sulle sue condizioni di lavoro.

²⁵ Così V. DI CERBO, *op. cit.*, p. 10. È poi sancito che «la persona fisica destinataria della contestazione da parte del prestatore di lavoro ha il potere di annullare le decisioni automatiche ed è protetta da eventuali conseguenze sfavorevoli dovute all'esercizio di tali funzioni. Parallelamente è previsto che l'esercizio, da parte del prestatore di lavoro, di diritti previsti dalla direttiva non può essere ragione di licenziamento».

4. *Osservazioni conclusive* – Alla luce di quanto detto discende l’auspicio che il futuro recepimento della direttiva oggetto del presente commento, nel momento in cui sarà definitivamente approvata, possa avvenire con la libertà di declinare i principi della direttiva nel nostro sistema, mantenendo le tutele per i lavoratori indipendentemente dal loro *status* (autonomi o subordinati), senza alcuna penalità verso le imprese. Ciò rappresenterebbe un buon punto d’equilibrio e una soluzione europea condivisa in risposta alle sfide di un mondo che, recentemente, deve far fronte anche ai principi, di indubbia rilevanza, contenuti nella bozza di regolamento sull’Intelligenza artificiale²⁶ sulla quale nel dicembre 2023 è stato raggiunto un accordo “politico” fra Consiglio e Parlamento europeo.

Aprile 2024

²⁶ *Per generalia* deve ritenersi che la futura disciplina dell’AI, che sarà contenuta in un regolamento UE, si porrà come normativa generale rispetto alla disciplina “speciale” contenuta nella futura direttiva sulla tutela dei lavoratori addetti a piattaforme digitali.