

Subordinazione presunta per i lavoratori delle piattaforme digitali

Direttiva Ue

L'accordo riguarda anche l'impiego degli algoritmi nei rapporti di lavoro

L'Unione europea accelera il percorso di approvazione della direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali. Ieri è stato trovato l'accordo tra il Parlamento e il Consiglio sul testo della futura direttiva che dovrebbe rafforzare le tutele di chi lavora all'interno della sharing economy, quali rider e figure affini. Una direttiva che, nelle intenzioni esplicite del legislatore comunitario, ha lo scopo di assicurare dei rapporti contrattuali che siano coerenti con le modalità di effettivo svolgimento della prestazione (oltre a disciplinare l'utilizzo degli algoritmi e dell'intelligenza artificiale sui luoghi di lavoro).

Il fulcro della nuova norma è il meccanismo legale della presunzione: il rapporto di un collaboratore di piattaforma si presumerà di natura subordinata in presenza di alcuni specifici indicatori, capaci di confermare l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e organizzativo del committente. Ciascuno Stato dovrà, quindi, introdurre questa presunzione nei rispettivi ordinamenti, in modo da bilanciare lo squilibrio di forza contestuale esistente tra la piattaforma e i collaboratori. Una presunzione che sarà superabile a condizione che le piattaforme riescano a dimostrare che il rapporto è effettivamente autonomo; un'inversione dell'onere della prova che fornirà un forte strumen-

to ai collaboratori per rivendicare la natura subordinata.

La direttiva si occupa anche dell'utilizzo degli algoritmi nella gestione dei rapporti di lavoro. Secondo le nuove regole, i lavoratori non potranno essere licenziati per via di una decisione assunta da un algoritmo o, comunque, da un sistema decisionale automatizzato. Le piattaforme dovranno, quindi, assicurare sempre un controllo umano su decisioni che hanno un impatto rilevante. È prevista, infine, l'introduzione di regole maggiormente protettive in tema di tutela di dati personali: le piattaforme non potranno trattare alcune categorie di dati (opinioni personali, rapporti con i colleghi) e dovranno assicurare la massima trasparenza verso i lavoratori e le organizzazioni sindacali in merito al funzionamento degli algoritmi e all'impatto dei comportamenti dei lavoratori sulle decisioni prese da sistemi automatizzati.

Prima che queste regole entrino in vigore manca un ultimo passaggio: il testo concordato dovrà essere approvato formalmente sia dal Parlamento che dal Consiglio europeo e successivamente gli Stati dovranno recepirlo. Nel nostro Paese, comunque, non c'è un vuoto assoluto di regole; è ormai consolidato l'orientamento che, sulla base di una norma del Jobs act (articolo 2 del Dlgs 81/2015) applica le tutele del lavoro subordinato ai collaboratori coordinati e continuativi che siano soggetti al potere organizzato del committente. Un orientamento che ha prodotto sentenza molto rilevanti, volte a estendere le tutele del lavoro dipendente ai collaboratori delle piattaforme digitali.

—G. Fal.