

Dossier 2025

LA CONDIZIONE DI LAVORO DEI RIDER DEL FOOD DELIVERY



NdiL CGIL Nazionale

a cura di
NidiL CGIL Nazionale
Via Michelangelo Buonarroti, 51
00185 Roma

www.nidil.cgil.it

SOMMARIO

Introduzione

pag. 5

LA CONDIZIONE DI LAVORO DEI RIDER DEL FOOD DELIVERY

pag. 7

Identikit del rider in Italia | Piattaforme e tempi di lavoro | Compensi e opacità | Mezzi, chilometri e costi a carico | Salute e sicurezza | Governance algoritmica e sanzioni | Cosa chiedono i rider?

LE NOSTRE DIRETTRICI SINDACALI

pag. 13

Premessa | Superare il cottimo: pagare il tempo di lavoro | Trasparenza e tutele procedurali Salute e sicurezza “vere” | Inquadramenti | Recepimento della Direttiva europea e nuove norme per un lavoro tramite piattaforma più giusto Conclusioni | *Inserto Fotografico*

APPENDICE

■ Tabelle questionario

pag. 20

■ Interviste questionario

pag. 30

BEST PRACTICES

pag. 39

Organizzare i migranti nel lavoro su piattaforma.
L’esperienza di NidiL CGIL Firenze.

SCHEDA

pag. 42

Principali provvedimenti giudiziari sul lavoro dei rider 2020-2025

ALLEGATI

- “*Il racket dei caporali sui rider: tolto fino al 50% dei guadagni*” di Ivan Cimmarusti e Sara Monaci, Il Sole 24 Ore, 27 sett 2025
- Rapporto INAIL “Infortuni dei rider 2025”
- Rapporto INAIL “Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli immigrati 2025”
- Direttiva UE 2024/2831

Introduzione

NIdiL CGIL è il sindacato che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici somministrati e atipici, con rapporti di lavoro autonomo, dalle collaborazioni occasionali alle collaborazioni coordinate e continuative, anche sportive, alle partite IVA individuali, passando per tirocini extracurricolari e disoccupazione.

Proprio per questo, dal 2017, NIdiL segue da vicino anche chi lavora tramite piattaforme digitali come i cosiddetti *rider* e *shopper* che formalmente vengono inquadrati come autonomi, ma che in realtà sono organizzati e diretti dagli algoritmi delle piattaforme.

In questi anni NIdiL CGIL ha accumulato una grande esperienza in questo campo, rappresentando centinaia di lavoratori e lavoratrici, creando servizi e spazi di incontro e condivisione come le *Case dei Rider*; promuovendo azioni legali, ottenendo decine di provvedimenti giudiziari contro le piattaforme del *food delivery* (pag.41) e, al tempo stesso, tentando di aprire tavoli di contrattazione per migliorare le condizioni di lavoro di una categoria di lavoratori e lavoratrici tra le più fragili. Non è un caso che alcuni parlino di “nuovi schiavi”: la maggioranza dei rider lavora a cottimo, con compensi bassissimi e senza adeguate tutele, dalla salute e sicurezza alla previdenza.

In Italia, secondo gli ultimi dati forniti da **Assodelivery**, l’associazione datoriale che rappresenta le principali piattaforme di food delivery, operano circa 30.000 rider, inquadrati prevalentemente con rapporti di lavoro autonomo (soprattutto collaborazioni occasionali e partite IVA) e, in misura residuale, con rapporti di lavoro parasubordinato (co.co.co.). Circa 2.500 rider, invece, sono dipendenti di **Just Eat** e risultano inquadrati con il CCNL Logistica, prevalentemente con contratti di lavoro part-time.

Vale la pena ricordare che fino al 2023, in Italia era presente anche un quarto player globale, *Uber Eats*, che con la sua decisione improvvisa di abbandonare il mercato italiano ha mostrato la debolezza di un sistema in cui multinazionali straniere occupano migliaia di lavoratrici e lavoratori “autonomi” ritenendo legittimo “licenziarli” dall’oggi al domani, senza spiegazioni e senza ammortizzatori sociali. Soltanto l’intervento del sindacato, attraverso un’aspra battaglia legale, ha potuto ristabilire il diritto di oltre 2mila persone con l’annullamento dei “licenziamenti”, l’applicazione delle normative sulle delocalizzazioni e sui licenziamenti collettivi, un accordo di risarcimento e ricollocazione.

Per rafforzare ulteriormente l’azione contrattuale, oltre le vertenze legali, a giugno 2024 NIdiL CGIL ha lanciato l’inchiesta “*La condizione di lavoro dei rider del food delivery*”, un questionario di 41 domande in quattro lingue (italiano, inglese, francese e urdu) che è stato somministrato a circa 500 lavoratori e lavoratrici, attraverso una piattaforma online e grazie al lavoro dei funzionari territoriali, nelle assemblee organizzate nei territori.

L’indagine esplora diversi aspetti della condizione dei rider: chi sono, qual è il loro titolo di studio, la nazionalità e il genere, quanto guadagnano per consegna, in un giorno e in una settimana, quante ore e quanti giorni lavorano, quali spese sostengono e quali rischi affrontano in materia di salute e sicurezza. Oltre ai numeri, l’inchiesta ha raccolto anche

aspettative e bisogni: quali sono le priorità su cui intervenire, quali tutele rivendicano, cosa si aspettano dal sindacato.

I risultati del sondaggio contribuiranno a rafforzare l'azione sindacale, trasformando i dati raccolti in rivendicazioni concrete da portare al tavolo con le piattaforme e nelle interlocuzioni con la politica, perché è chiaro che senza un quadro normativo nuovo non sarà possibile superare le criticità: eliminare il cottimo, cancellare i falsi autonomi e garantire a questi lavoratori compensi dignitosi e sicurezza.

Abbiamo oggi un'occasione storica: il recepimento della *Direttiva europea sul lavoro tramite piattaforme*, che prevede presunzione legale di subordinazione, trasparenza algoritmica e nuovi diritti. È il momento di agire, sia sul piano sindacale che politico, per affermare che i rider non sono lavoratori di serie B, ma lavoratori a pieno titolo, che hanno diritto a tutele, sicurezza, dignità e rappresentanza collettiva.

Dai tavoli di interlocuzione tra NIdiL e le principali piattaforme di food delivery che vengono convocati ogni settimana per affrontare e risolvere le segnalazioni e i problemi individuali occorsi ai rider e dal sistema dei servizi nelle *Case dei Rider* e nelle *Camere del Lavoro* emergono spesso le specifiche difficoltà dei lavoratori migranti, facilmente vittime di nuove forme di caporalato. Le ultime inchieste giornalistiche (*vedi Allegati*) evidenziano come anche le forze dell'ordine siano impegnate nel contrasto ai fenomeni di illegalità e sfruttamento a spese di queste categorie estremamente fragili, imbrigliate nei meccanismi del rilascio dei permessi di soggiorno e richieste d'asilo.

Il sindacato è un punto di riferimento anche per i lavoratori e le lavoratrici migranti. Attraverso il tesseramento, l'assistenza individuale e collettiva, NIdiL CGIL vuole sottrarre queste persone al ricatto dei caporali digitali e non, unendo lavoratori italiani e stranieri nella stessa lotta. Perché solo insieme è possibile conquistare condizioni più giuste e un futuro di lavoro dignitoso.

Roberta Turi
segretaria nazionale NIdiL CGIL

LA CONDIZIONE DI LAVORO DEI RIDER DEL FOOD DELIVERY

L'inchiesta nazionale "*La condizione di lavoro dei rider del food delivery*" è stata lanciata da NIdiL CGIL a metà giugno 2024 con il supporto di una grande mobilitazione organizzata a Milano e di un fitto programma di assemblee e mobilitazioni nelle principali province italiane. Il questionario di 41 domande in quattro lingue (italiano, inglese, francese e urdu) è stato distribuito in tutta Italia tra i lavoratori e le lavoratrici autonomi del *food delivery*, attraverso una piattaforma online. Tra i quesiti, informazioni sull'inquadramento contrattuale, l'organizzazione del lavoro e la retribuzione, ma anche su salute e sicurezza, un tema troppo trascurato dalle società delle consegne a domicilio e troppo spesso presente, purtroppo, nelle notizie di cronaca.

Identikit del rider in Italia

La grande maggioranza del campione intervistato, composto da circa 500 rispondenti, è uomo (91,7%), con un'età compresa tra i 21 e i 39 anni (63,4%). Il dato che colpisce è la forte presenza di lavoratori migranti: oltre la metà dei questionari proviene da rider italiani (54,8%), ma quasi un terzo del campione è costituito da cittadini originari di Paesi extra-UE. Tra questi spicca in modo particolare la componente pakistana, che rappresenta da sola un quarto del totale (25,1%), seguita – con quote più ridotte ma comunque significative – da lavoratori provenienti da Bangladesh (1,8%), Afghanistan (2,6%), India (1,6%) e Iran (1,2%), delineando una prevalenza netta di provenienze dall'Asia meridionale e mediorientale.

Anche il continente africano è rappresentato, sebbene con percentuali inferiori, da lavoratori provenienti da Paesi come Marocco, Nigeria, Somalia, Tunisia, Senegal, Gambia, Mali, Camerun e Burundi, complessivamente pari a circa il 5% del campione. La presenza di cittadini dell'Europa orientale (Romania, Georgia, Albania) e dell'area mediterranea (Grecia, Cipro) è residuale ma conferma l'eterogeneità del lavoro nel settore.

Nel complesso, questi dati mostrano come il food delivery si configuri come un settore a forte attrazione migratoria, caratterizzato da una composizione multi-etnica e da una concentrazione di lavoratori extra-UE spesso in condizioni di maggiore vulnerabilità contrattuale e sociale.

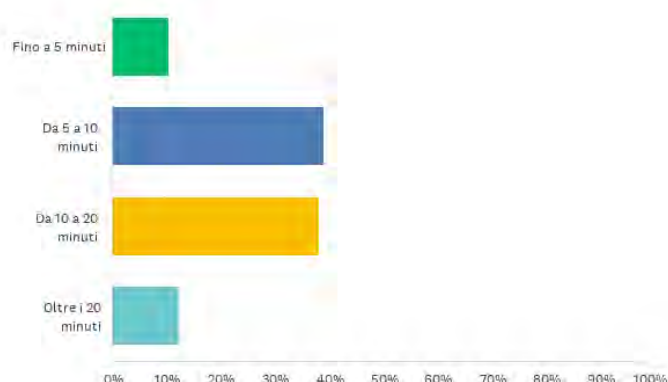
Riguardo alla distribuzione geografica, non essendo disponibili dati ufficiali da parte dei datori di lavoro, possiamo dire che qui le province con più risposte coincidono con quelle in cui NIdiL CGIL è più radicata (ad es. Firenze, Cagliari, Milano, Torino e Palermo) ma, accanto a queste, emergono anche altri centri con numeri interessanti. In sintesi: dove il sindacato c'è, con sportelli, attivisti, assemblee e mobilitazioni l'emersione dei problemi è maggiore e la partecipazione cresce.

Piattaforme e tempi di lavoro

Nel campione intervistato, oltre la metà dei rider lavora per più piattaforme (55%), nel perimetro degli autonomi prevalgono *Glovo* (67,4%) e *Deliveroo* (70,7%). Una parte lavora anche con *Just Eat* (13,9%), ma è importante ricordare che il player olandese impiega con contratto subordinato: in questi casi, l'attività su *Glovo/Deliveroo* viene spesso svolta come secondo/terzo lavoro.

Per la maggioranza dei rider intervistati, infatti, il food delivery rappresenta la principale fonte di reddito (76,4%), il che significa lavorare 6 - 7 giorni a settimana (72,9%), 7 - 10 ore al giorno (49,3%), per raggiungere un numero di consegne elevato, superiore a 8 nel 61,7% dei casi. Qui emerge che il tempo non pagato è un elemento cruciale: le attese al ritiro nei ristoranti possono superare i 10 - 20 minuti (nel 50,5% dei casi è questa la media dichiarata) e riducono sensibilmente il valore effettivo del compenso.

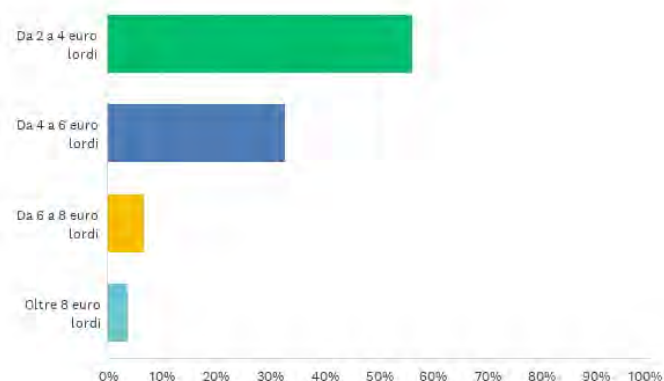
D16 Qual è il tempo di attesa, in media, davanti al ristorante o punto di ritiro?



Compensi e opacità

Quanto guadagna mediamente un rider? Dall'inchiesta NIdiL CGIL emerge che il guadagno medio per consegna si colloca molto spesso tra 2 e 4 euro lordi (56,3%). È fondamentale precisarlo: in questa cifra c'è tutto. Non esistono indennità aggiuntive automatiche per il tempo di viaggio, per le attese o per le spese sostenute. Se il tempo si allunga o i costi aumentano, ricade tutto sul lavoratore.

D19 Quanto guadagni mediamente per consegna?



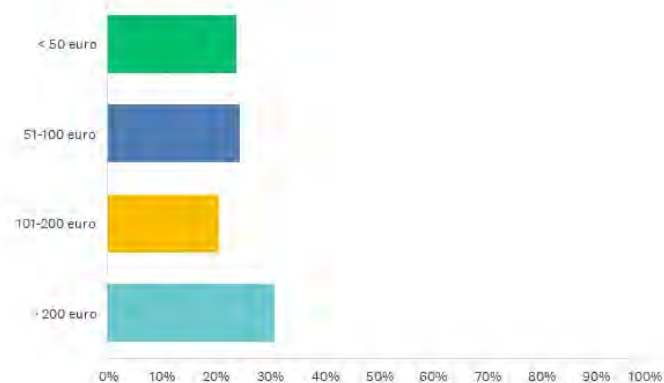
Non deve stupire, quindi, che oltre la metà dei rider (55,4%) indichi di rifiutare consegne quando il compenso proposto è troppo basso. A questo si aggiunge, poi, una forte opacità nella composizione del prezzo: pochi dichiarano di comprenderla davvero (12,9%).

Mezzi, chilometri e costi a carico

La quasi totalità dei rider intervistati dichiara di usare un mezzo di trasporto proprio (92,5%), si tratta spesso di bici o motorini elettrici (40,6%), ma in molte città - non solo nei grandi capoluoghi - una quota significativa effettua le consegne in auto (23,4%).

La maggior parte dei ciclofattorini (66%) percorre oltre 40 km al giorno, ne conseguono costi vivi (carburante, manutenzione, telefono) spesso superiori a 200 euro al mese (31%): un'incidenza economica che erode ulteriormente compensi già bassi.

D24 Qual è la spesa mensile per il carburante e/o noleggio e/o manutenzione del mezzo, cellulare?



A tutto ciò si aggiunga il tema dei furti, purtroppo tutt'altro che marginale, il 35,5% denuncia di avere subito il furto del mezzo e il 12,3% il tentato furto.

Anche i percorsi suggeriti dalle app risultano spesso inadeguati rispetto al mezzo o al contesto urbano: questo non solo complica la vita dei rider, ma influenza anche i calcoli di distanza/tempo con ricadute sul compenso.

Salute e Sicurezza

In materia di salute e sicurezza, nel settore del food delivery **la formazione avviene prevalentemente online (71,3%)**, con una quota minoritaria di corsi in presenza (16,6%). Tuttavia, la qualità di questa formazione appare in gran parte **insufficiente**, sia per la **breve durata** dei corsi – spesso limitati a meno di due ore (43,8%) – sia per la **superficialità dei contenuti**, spesso ridotti a moduli standardizzati o test automatici senza reale approfondimento dei rischi specifici del lavoro su strada.

L'uso prevalente della modalità online, se da un lato consente una fruizione più ampia, dall'altro non garantisce un reale apprendimento né un controllo sull'effettiva partecipazione. Inoltre, in una **platea fortemente multilingue e con diversi livelli di alfabetizzazione digitale**, la formazione esclusivamente in lingua italiana (81,9% dei casi) rischia di essere poco comprensibile e di non produrre gli effetti di prevenzione attesi dalla normativa. Ne deriva un quadro in cui la formazione, pur formalmente erogata, non assicura un'effettiva consapevolezza dei rischi né un'adequata tutela dei lavoratori, soprattutto tra i rider di origine straniera.

Di fatto, **i DPI risultano assenti per un rider su quattro (28,2%)** e, quando presenti, **spesso non sono adeguati al profilo di rischio reale** del lavoro su strada. La dotazione si concentra su capi generici (giubbotti 57,4%) e su dispositivi non universali (casco 43,7%, utile solo per chi pedala o usa scooter), mentre i presidi critici per i rischi prevalenti sono residuali: acqua/borraccia solo nel 25,2%, **crema solare nel 5,6%**, cappello 11,2%, luci 10,1%. Ne conseguono **lacune strutturali**: protezione climatica insufficiente (caldo, radiazione solare, piogge), visibilità notturna carente, idratazione non garantita, manutenzione e ricambio dei DPI non tracciati; inoltre, la fornitura è spesso episodica e il **costo viene di fatto scaricato sui lavoratori**.

Queste criticità non sono solo fattuali ma giuridicamente accertate (vedi pag. 41): i provvedimenti di **Firenze 2020** (*Parigi vs Just Eat*) hanno imposto la consegna di DPI anti-contagio, confermando che gli obblighi di sicurezza gravano sul committente anche verso collaboratori etero-organizzati. Nel **2022 Palermo** (*Russo vs Glovo; Distaso vs Uber Eats*) ha esteso il principio al rischio climatico, ordinando acqua, integratori e protezione solare e richiamando art. 2087 c.c. e d.lgs. 81/2008. La collegiale di Palermo (26.9.2022) ha confermato gli obblighi; nel **2025 Milano** ha riconosciuto il ruolo dell'RLST e imposto misure dettagliate, inclusa la dotazione minima estiva e un contributo acqua per alta temperatura.

In termini sindacali, i dati e la giurisprudenza convergono: servono **standard minimi vincolanti per stagione** (alta visibilità, luci, casco ove dovuto, impermeabile/termico; d'estate acqua, sali, creme \geq SPF30, cappello), **procedure di consegna e ricambio tracciate**, **integrazione del DVR sul rischio climatico** e **consultazione preventiva di RLS/RLST** con verifica periodica dell'effettiva disponibilità dei DPI.

Il quadro sugli infortuni è altamente preoccupante: quasi **quattro rider su dieci (39,8%) dichiarano di essersi infortunati almeno una volta**, ma solo una minoranza ha denunciato l'episodio alle autorità competenti. Tra chi si è infortunato, meno di un lavoratore su cinque (17,6%) ha ricevuto un risarcimento, mentre oltre due terzi (67,4%) non hanno avuto alcuna forma di ristoro economico. Questa carenza è dovuta a più fattori: la **sotto denuncia degli infortuni**, spesso per timore di perdere l'accesso alle consegne o ai bonus algoritmici; la scarsa conoscenza dei diritti assicurativi; e l'ambiguità del rapporto contrattuale, che porta le piattaforme a sottrarsi alle proprie responsabilità. In molti casi, i rider vedono riconosciuti i propri diritti assicurativi dall'INAIL solo dopo lunghi contenziosi, spesso resi possibili esclusivamente grazie all'intervento dei patronati sindacali.

Va ricordato che la copertura INAIL per i lavoratori autonomi del food delivery è **stata** introdotta solo a partire dal 1° febbraio 2020, in attuazione dell'art. 47-septies del d.lgs. 81/2015, e che prima di tale data gli infortuni restavano di fatto privi di tutela obbligatoria. Ciò spiega la persistenza di una cultura della precarietà che scoraggia la denuncia.

Tra i **principali fattori di rischio**, oltre al traffico urbano e alla pressione dei tempi di consegna, emergono le condizioni meteorologiche estreme, come ondate di calore, piogge intense e ghiaccio invernale, che espongono i rider a un rischio costante di incidenti. Gli episodi di cronaca — come i gravi incidenti stradali e i malori dovuti al caldo che negli ultimi anni hanno coinvolto numerosi rider in diverse città italiane — confermano la vulnerabilità strutturale di questa categoria.

Alla luce di tali evidenze, appare indispensabile un **rafforzamento dei controlli**, della formazione specifica e dei meccanismi di prevenzione, nonché un'azione sindacale costante per garantire l'effettiva applicazione delle tutele INAIL e l'inserimento del rischio climatico nei **documenti di valutazione dei rischi (DVR)** delle piattaforme digitali.

È un'area dove l'azione sindacale - anche con il Patronato INCA - deve puntare a emersione, denuncia e riconoscimento degli eventi, inclusi gli **infortuni in itinere**, che **devono essere coperti** come per i subordinati.

I dati forniti dall'INAIL (in allegato) confermano che il settore del food delivery impiega una quota molto rilevante di lavoratori di origine straniera e che tale componente risulta particolarmente esposta al rischio infortunistico. Nel triennio 2021–2023, su 1.337 denunce di infortunio presentate all'INAIL da rider, ben 671 (oltre il 50%) hanno riguardato lavoratori nati all'estero. Si tratta quasi esclusivamente di uomini (97%), in larga parte giovani: circa due terzi degli infortunati stranieri hanno meno di 35 anni, con una incidenza significativamente più elevata rispetto ai rider italiani.

Le comunità maggiormente colpite risultano quella pakistana, seguita da quelle bangladese, indiana, marocchina e nigeriana, a conferma di una forte concentrazione del rischio in specifici segmenti della forza lavoro migrante. Dal punto di vista territoriale, oltre la metà degli infortuni che coinvolgono rider stranieri si concentra in poche regioni – in particolare Lazio e Lombardia – evidenziando una sovrapposizione tra aree metropolitane ad alta intensità di consegne e maggiore esposizione agli incidenti.

Questi dati, letti insieme alle criticità già evidenziate in termini di formazione, dotazione dei DPI e pressione organizzativa esercitata dagli algoritmi, delineano un quadro di **vulnerabilità strutturale** che colpisce in modo sproporzionato i rider migranti. Una vulnerabilità

aggravata da barriere linguistiche, minore conoscenza dei diritti e difficoltà di accesso effettivo alle tutele assicurative, che rendono ancora più urgente un rafforzamento delle politiche di prevenzione, della formazione multilingue e dell'azione sindacale di accompagnamento alla denuncia e al riconoscimento degli infortuni.

Governance algoritmica e sanzioni

Il blocco dell'account rappresenta un fenomeno diffuso e critico: un intervistato su tre dichiara di averlo subito e, nella stragrande maggioranza dei casi (79,6%), senza ricevere alcuna comunicazione sulle motivazioni. Per chi lavora tramite piattaforma, il blocco equivale di fatto a un licenziamento: interrompe improvvisamente l'attività e la fonte di reddito, senza contraddittorio, senza tempi certi e senza possibilità di verifica. Si tratta di una pratica opaca che evidenzia lo squilibrio di potere tra piattaforma e lavoratore e che richiede interventi regolatori chiari, trasparenti e dotati di garanzie difensive.

Negli ultimi mesi, grazie all'azione di NidiL Cgil, è stato avviato un confronto settimanale con le principali piattaforme del food delivery per esaminare i casi di blocco ingiustificato, alla presenza dei lavoratori interessati. È un passo avanti importante nella direzione indicata dalla **Direttiva (UE) 2024/2831** sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali, che all'articolo 11 prevede il diritto dei lavoratori a ottenere una spiegazione umana e motivata per ogni decisione di sospensione o chiusura dell'account, nonché la possibilità di chiedere un riesame e un rimedio effettivo.

Cosa chiedono i rider?

Per migliorare le condizioni di lavoro, le priorità espresse dai rider convergono su pochi, chiarissimi assi: **più soldi per ordine** (71,7%); **maggior valorizzazione economica del lavoro** con bonus consegna più alti (46,6%), l'introduzione di rimborsi per carburante e manutenzione del mezzo (39,5%), **tutele** come malattia, maternità/paternità, ferie, TFR (43,9%) e **minimi garantiti** (42,4%).

Il messaggio è netto: **non basta “aggiustare” il cottimo**, serve ridisegnare le regole del gioco. (*Vedi Interviste, pag. 30*)

LE NOSTRE DIRETTRICI SINDACALI

Premessa

La **condizione migliore** per garantire diritti, sicurezza e reddito è la **subordinazione**: lo diciamo chiaramente. Quando sussistono indici di etero-organizzazione e dipendenza dalla piattaforma, va perseguita la **stabilizzazione**.

Superare il cottimo: pagare il tempo di lavoro

Dove questo non è (ancora) possibile, dobbiamo **eliminare il cottimo e introdurre il pagamento a tempo**, riconoscendo **tutto il tempo di lavoro** (non solo la consegna), con una **valorizzazione per consegna** (maggiorazioni su picchi, meteo, notturni/festivi) che premi la produttività senza negare il **diritto al salario orario**. Senza questa svolta, resteranno croniche povertà, insicurezza e contenzioso.

Trasparenza e tutele procedurali

Serve oggi una **trasparenza piena sull'algoritmo**: sulla formula di calcolo dei compensi (*pricing*), sui criteri di ranking, e sui sistemi di penalità e premialità che incidono direttamente sulla possibilità di lavorare. I **log delle decisioni automatizzate** devono essere accessibili al lavoratore e alle sue rappresentanze sindacali, in linea con quanto previsto dalla **Direttiva (UE) 2024/2831 (allegata)** e dal **d.lgs. 104/2022** sul diritto all'informazione nelle prestazioni automatizzate.

Il **blocco dell'account**, oggi spesso comunicato senza motivazione, equivale di fatto a un **licenziamento immediato e non tracciabile**: interrompe l'attività e il reddito senza preavviso, senza contraddittorio e senza strumenti di difesa. È necessario che tale evento sia trattato come un vero e proprio atto di risoluzione del rapporto, con **motivazione esplicita, diritto al ricorso, tempi certi e decisioni verificabili**.

Un precedente decisivo in questa direzione è rappresentato dalla **vertenza Uber Eats** conclusasi davanti al **Tribunale di Milano (decreto 28 settembre 2023, confermato con sentenza 11 marzo 2024)**: la piattaforma è stata condannata per **condotta antisindacale** a seguito della cessazione improvvisa delle attività e del "blocco" di migliaia di rider senza informazione né consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali. Il successivo **accordo collettivo sottoscritto da NidiL, Filcams e Filt CGIL** nel 2024 ha ristabilito un principio di legalità e responsabilità collettiva, prevedendo meccanismi di compensazione economica e di ricollocamento.

In questo quadro, la **contrattazione collettiva** rappresenta lo strumento decisivo per trasformare diritti formali in **tutele effettive e verificabili**. Solo attraverso accordi collettivi è infatti possibile rendere esigibili gli obblighi di trasparenza algoritmica, disciplinare in modo garantito le procedure di sospensione o cessazione dell'attività, definire meccanismi di contraddittorio e ricorso, nonché introdurre criteri condivisi di equità nella determinazione dei compensi e nell'accesso al lavoro. L'esperienza maturata nel settore del food

delivery dimostra che, anche in presenza di rapporti formalmente autonomi, la contrattazione può incidere sull'organizzazione del lavoro digitale, riequilibrando un rapporto strutturalmente asimmetrico tra piattaforme e lavoratori.

In questa prospettiva, il ruolo delle organizzazioni sindacali – e in particolare di **NidiL CGIL** – è centrale non solo nella gestione delle vertenze, ma nella costruzione di **regole collettive preventive**, capaci di governare il potere algoritmico e di garantire diritti procedurali, continuità reddituale e dignità del lavoro. La sfida che si pone oggi è quella di consolidare e generalizzare tali esperienze contrattuali attraverso un **rafforzamento del quadro normativo**, che riconosca pienamente la **centralità e l'esigibilità della contrattazione collettiva** anche nei settori organizzati tramite piattaforme digitali. È necessario superare un assetto in cui la tutela dei diritti è affidata prevalentemente all'intervento giudiziario ex post, spesso lungo e incerto, per affermare invece un modello di regolazione preventiva fondato su norme che attribuiscono efficacia vincolante agli accordi collettivi, ne garantiscano l'applicazione e prevedano meccanismi di controllo e sanzione in caso di inadempimento.

In questa prospettiva, la contrattazione collettiva deve diventare lo spazio principale di definizione delle tutele, in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo, nonché uno strumento essenziale per governare il potere algoritmico, riequilibrare i rapporti di forza e assicurare diritti certi, trasparenti e universalmente applicabili ai lavoratori e alle lavoratrici delle piattaforme.

Salute e sicurezza “vere”

Per garantire la salute e la sicurezza dei rider, occorre un **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** aggiornato e riferito in modo puntuale alle specificità del lavoro su strada e alle condizioni climatiche estreme che lo caratterizzano. Le sentenze di **Palermo (ordinanze 3 agosto e 26 settembre 2022)** e di **Milano (ordinanze 8 luglio e 14 agosto 2025)** hanno affermato che le piattaforme digitali, anche quando si avvalgono di collaboratori autonomi, sono tenute a redigere un DVR che includa il **rischio climatico** — caldo, pioggia, freddo, radiazioni solari — e a predisporre misure di prevenzione adeguate, conformemente agli artt. **15, 28, 36 e 74 del d.lgs. 81/2008** e all'**art. 47-septies del d.lgs. 81/2015**.

La presenza effettiva di **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS e RLST)** deve essere garantita anche nei rapporti mediati da piattaforme: la recente ordinanza del **Tribunale di Milano (8 luglio 2025)** ha riconosciuto formalmente il ruolo del RLST dei rider, imponendo alla società Glovo di convocarlo e consultarlo preventivamente sulle misure di prevenzione. È un passo fondamentale per estendere la rappresentanza sindacale nei nuovi lavori digitali.

Sul piano operativo, è necessario assicurare **DPI completi e sostituiti periodicamente**, con registro di distribuzione e controllo, **formazione multilingue e verificabile** (non un mero click su un modulo online), e protocolli specifici per le **ondate di calore e le piogge intense**: pause obbligatorie, punti acqua e ristoro, sospensione delle consegne in caso di allerta meteo.

Infine, deve essere **estesa la copertura assicurativa INAIL** anche agli **infortuni in itinere** e ai **tempi di attesa non “agganciati” alla singola consegna**, cioè quei momenti in cui il lavoratore è connesso alla piattaforma, disponibile ad accettare ordini e dunque esposto al rischio professionale, anche se non sta materialmente effettuando una consegna.

Si tratta di una **battaglia di civiltà**, che coniuga la prevenzione con la **responsabilità diretta delle piattaforme**: anche se formalmente autonomi, i rider che operano sotto il controllo organizzativo e tecnologico della piattaforma hanno diritto alle **stesse garanzie sostanziali dei lavoratori subordinati**, incluse quelle relative alla sicurezza sul lavoro, all'assicurazione obbligatoria e alla tutela del reddito in caso di infortunio.

Inquadramenti

Dobbiamo aprire un **canale di stabilizzazione** per chi presenta una **continuità effettiva nella prestazione** – in termini di ore lavorate, entità del reddito e dipendenza organizzativa – attraverso forme di **subordinazione piena o collaborazioni coordinate e continuative contrattate e protette**, che incorporino le tutele tipiche del lavoro dipendente: **minimi salariali, malattia, ferie, maternità e paternità, TFR figurativo e contribuzione adeguata**.

Le recenti pronunce giudiziarie confermano che il lavoro nel food delivery si svolge, di fatto, all'interno di un rapporto di **etero-direzione algoritmica** che integra i tratti della subordinazione. La **sentenza del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020 (Tuttolo-mondo c. Glovo)** ha riconosciuto per la prima volta la piena subordinazione di un rider, affermando che la disconnessione dall'app equivale a un **licenziamento orale** e che l'algoritmo esercita un vero e proprio **potere disciplinare**. Lo stesso principio è stato ribadito a **Torino nel 2022** e nel **2023**, con due decisioni (Francia c. Glovo e Bouzaghar/Almuhanna Ferras c. Glovo) che hanno accertato la natura subordinata dei rapporti di lavoro e riconosciuto il diritto al **compenso anche per i tempi di attesa e disponibilità**, sottolineando che la libertà di accettare gli ordini è solo apparente, poiché condizionata da penalità e punteggi algoritmici.

A rafforzare ulteriormente questa linea è intervenuta la **sentenza del Tribunale di Milano del 9 ottobre 2023 (Deliveroo c. INPS, INAIL, INL)**, che ha sancito l'obbligo per le piattaforme di **versare contributi previdenziali e premi assicurativi** come per i lavoratori subordinati, in applicazione dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015. Il giudice milanese ha riconosciuto che le prestazioni dei rider, pur formalmente autonome, erano organizzate e controllate dalla piattaforma in modo pienamente assimilabile al lavoro dipendente.

Questa giurisprudenza, letta nel solco del principio di **“parità di protezione”** affermato dalla **Cassazione n. 1663/2020 (caso Foodora)**, fornisce la base per una **riforma legislativa** che superi le zone grigie del lavoro su piattaforma e istituisca un vero **canale di stabilizzazione** per i rider che lavorano con continuità. È necessario garantire loro un inquadramento certo, contribuzione piena e accesso alle tutele universali, superando le false forme di autonomia che mascherano rapporti di subordinazione sostanziale.

Recepimento della Direttiva europea e nuove norme per un lavoro tramite piattaforma più giusto

La **Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio**, relativa al **miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro tramite piattaforme digitali**, rappresenta un passaggio storico verso il **riconoscimento pieno dei diritti** di chi lavora attraverso app e sistemi digitali. Per la prima volta a livello europeo, viene stabilito un quadro comune che mira a garantire **trasparenza, equità e tutele sociali** in un settore che finora ha operato in una zona grigia di diritti.

Un **recepimento ambizioso** per l'Italia deve avere come obiettivo principale la **scomparsa del lavoro autonomo fittizio** e il **riconoscimento della presunzione legale di subordinazione** al ricorrere degli indici di etero-organizzazione. Ciò significa che, quando la piattaforma esercita poteri di **direzione, controllo o valutazione automatizzata**, il rapporto deve essere qualificato come **lavoro subordinato**, con l'applicazione integrale delle tutele previste dal diritto del lavoro: salario minimo, ferie, malattia, maternità e paternità, sicurezza e previdenza.

La Direttiva introduce inoltre **obblighi di trasparenza algoritmica**: le imprese dovranno informare i lavoratori e le loro rappresentanze su come gli algoritmi influenzano le decisioni relative agli ordini, ai tempi, ai punteggi e alle disconnessioni. Le decisioni automatizzate dovranno essere **supervisionate da esseri umani** e potranno essere **contestabili**, rafforzando così la responsabilità sociale delle piattaforme.

Allo stesso tempo, laddove sussista un'effettiva autonomia, la normativa dovrà garantire una **tutela equivalente a quella del lavoro dipendente**, con diritto alla **contrattazione collettiva**, trasparenza dei compensi, coperture assicurative, e pieno accesso alla **protezione sociale e agli ammortizzatori**. La direttiva, infatti, richiama esplicitamente la necessità che anche i lavoratori autonomi abbiano accesso a sistemi di welfare e protezione adeguati.

Sul fronte della **salute e sicurezza**, la direttiva impone l'obbligo per le piattaforme di valutare i rischi fisici e psicosociali derivanti dai sistemi algoritmici e di adottare misure preventive. Il recepimento italiano dovrà estendere pienamente le tutele del **D.Lgs. 81/2008** anche al lavoro tramite piattaforma, garantendo che i rider e gli altri lavoratori digitali abbiano accesso ai dispositivi di protezione, ai corsi di formazione multilingue, ai protocolli contro il caldo estremo e agli infortuni in itinere.

Infine, un recepimento ambizioso dovrà affrontare il tema della **protezione del reddito**: occorrono ammortizzatori specifici per chi, pur lavorando come autonomo, vede sospesa o interrotta l'attività per cause non dipendenti dalla propria volontà, che si tratti di eventi climatici estremi, blocchi tecnici delle piattaforme, o chiusure improvvise di servizi, come nel caso di Uber Eats. Un sistema di tutele moderne, coerente con lo spirito della direttiva, deve garantire continuità di reddito e dignità del lavoro anche nel mondo digitale.

Conclusioni

Quest'inchiesta fotografa un **lavoro pagato poco, costoso da svolgere, privo di tutele effettive e governato da regole opache**. I rider chiedono cose semplici e giuste: un

salario dignitoso, il riconoscimento del tempo effettivamente lavorato, una sicurezza reale e la fine dei blocchi arbitrari.

Le **battaglie legali** di questi anni hanno dimostrato e confermato, punto per punto, la **correttezza delle nostre rivendicazioni**. Dai tribunali di **Palermo, Torino, Milano e Firenze**, le sentenze hanno riconosciuto che i rider non sono lavoratori autonomi, ma persone dirette e controllate dalle piattaforme, titolari quindi dei **diritti tipici del lavoro subordinato**: retribuzione minima, tutela contro i licenziamenti illegittimi, sicurezza sul lavoro, copertura INAIL e contribuzione piena.

Ogni decisione giudiziaria ha consolidato un principio chiaro: **le piattaforme non possono operare in una zona franca di diritti**, e la tecnologia non può diventare uno strumento di sfruttamento.

Oggi questo patrimonio di vertenze vinte rappresenta la **base concreta per la nostra azione sindacale** e per una nuova stagione di **contrattazione collettiva e di riforme**, capace di restituire dignità e stabilità a chi lavora ogni giorno sulle strade delle nostre città.

Come **NidiL CGIL**, mettiamo al centro della nostra azione due obiettivi prioritari: il **riconoscimento della subordinazione** quando ne sussistono i presupposti sostanziali e, comunque, il **superamento definitivo del cottimo**, con **retribuzione del tempo di lavoro effettivo**, diritti pienamente **esigibili** e condizioni di sicurezza reali.

La **salute e la sicurezza** devono diventare elementi strutturali del rapporto di lavoro, non semplici adempimenti formali. È questa la condizione minima per garantire che i rider non siano i **nuovi schiavi dell'economia delle piattaforme**, ma lavoratori titolari di pieni diritti sociali e sindacali.

È inoltre indispensabile che anche la **politica si assuma le proprie responsabilità**. Il **recepimento in Italia della Direttiva (UE) 2024/2831** sul lavoro tramite piattaforme digitali rappresenta un'occasione decisiva per **rafforzare e aggiornare la normativa nazionale**, rendendo effettive le tutele già previste dal d.lgs. 81/2015 e dal d.lgs. 104/2022. La Direttiva deve essere intesa non come un mero adeguamento tecnico, ma come un'opportunità per **tradurre in legge i principi affermati dalle sentenze** e per **adattare le protezioni del lavoro ai nuovi modelli di organizzazione algoritmica** e alle sfide poste dal **cambiamento climatico**.

Solo così sarà possibile affermare un modello di **giustizia del lavoro digitale**, in cui l'innovazione tecnologica si coniughi con la dignità, la sicurezza e la libertà delle persone che lavorano.

APPENDICE

Tabelle | Inchiesta sulle condizioni di lavoro dei rider del food delivery (autonomi)

Metodologia e limiti

Il questionario composto da 41 domande è stato somministrato in formato digitale tramite la piattaforma **SurveyMonkey**, in **quattro lingue** (italiano, inglese, francese e urdu), nel periodo compreso tra **giugno 2024 e agosto 2025**. Sono state raccolte **491 risposte complessive**. I risultati riportano le percentuali e i numeri assoluti delle risposte valide per ciascuna domanda. Le categorie senza risposte (valore zero) sono state omesse per garantire maggiore chiarezza.

1. Genere

	Percentuale	Risposte
Maschio	91,7%	450
Femmina	7,9%	39
X	0,4%	2

2. Quale delle categorie indicate di seguito include la tua età?

	Percentuale	Risposte
< 17	1.0%	5
18-20	2.9%	14
21-29	25.9%	127
30-39	37.5%	184
40-49	20.2%	99
50-59	9.8%	48
> 60	2.9%	14

3. Nazionalità

	Percentuale	Risposte
Italiana	54.8%	269
Albanese	0.4%	2
Danese	0.2%	1
Finlandese	0.2%	1
Russa	0.2%	1
Kosovara	0.2%	1
Palestinese	1.6%	8
Afghana	2.6%	13
Cipriota	0.2%	1
Indiana	1.6%	8
Iraniana	1.2%	6
Nepalese	0.2%	1
Pachistana	25.1%	123

Siriana	0.2%	1
Tailandese	0.2%	1
Bangladese	1.8%	9
Georgiana	0.2%	1
Francese	0.2%	1
Greca	0.2%	1
Burundese	0.2%	1
Camerunense	0.2%	1
Uzbeka	0.2%	1
Gambiana	0.4%	2
Libica	0.2%	1
Maliana	0.2%	1
Marocchina	1.2%	6
Nigerina	0.4%	2
Nigeriana	1.6%	8
Senegalese	0.4%	2
Somala	0.8%	4
Tunisina	0.6%	3
Dominicana	0.2%	1
Romena	1.2%	6
Peruviana	0.4%	2
Tongana	0.2%	1

4. Provincia di lavoro

	Percentuale	Risposte
Agrigento	0.2%	1
Alessandria	0.8%	4
Ancona	0.4%	2
Arezzo	0.4%	2
Ascoli Piceno	0.6%	3
Bari	0.6%	3
Barletta-Andria-Trani	0.4%	2
Bergamo	3.5%	17
Bologna	0.6%	3
Brescia	0.4%	2
Brindisi	2.9%	14
Cagliari	7.9%	39
Caserta	8.8%	43
Catania	0.4%	2
Ferrara	0.2%	1
Firenze	23.6%	116
Forlì-Cesena	0.4%	2
Genova	0.2%	1
L'Aquila	0.2%	1
La Spezia	1.4%	7
Livorno	0.2%	1
Massa-Carrara	0.4%	2
Messina	0.2%	1
Milano	13.9%	68
Monza e Brianza	0.4%	2
Napoli	1.4%	7
Oristano	0.4%	2
Padova	1.2%	6

Palermo	5.1%	25
Parma	0.6%	3
Perugia	2.2%	11
Pesaro e Urbino	0.2%	1
Pescara	0.2%	1
Prato	0.2%	1
Rimini	0.6%	3
Roma	3.5%	17
Rovigo	0.2%	1
Taranto	2.2%	11
Teramo	0.2%	1
Torino	10.4%	51
Trapani	0.2%	1
Trento	0.2%	1
Treviso	0.6%	3
Varese	1.0%	5
Verona	0.2%	1

5. Titolo di studio

	Percentuale	Risposte
Nessuno	9.2%	45
Licenza elementare	5.9%	29
Licenza media	23.2%	114
Scuola superiore	45.6%	224
Laurea	12.4%	61
Corso post laurea	3.7%	18

6. Da quanto tempo fai questo lavoro?

	Percentuale	Risposte
Meno di 1 anno	15,48%	76
da 1 a 3 anni	39,51%	194
da più di 3 anni	45,01%	221

7. Per quante piattaforme lavori?

	Percentuale	Risposte
1 piattaforma	45,01%	221
2 piattaforme	43,18%	212
più di 2 piattaforme	11,81%	58

8. Per quali piattaforme lavori? (Puoi dare più di una risposta)

	Percentuale	Risposte
Deliveroo	70,67%	347
Glovo	67,41%	331
Just Eat	13,85%	68
Altro	8,76%	43

9. Il lavoro di rider per te è:

	Percentuale	Risposte
la principale fonte di reddito	76,37%	375
un lavoro secondario	16,09%	79
un lavoro solo occasionale	7,54%	37

10. Con quale/i tipologia/e di rapporto di lavoro fai il rider? (Puoi dare più di una risposta)

	Percentuale	Risposte
Collaborazione occasionale - Ritenuta d'acconto	27,29%	134
Collaborazione Coordinata e Continuativa - co.co.co.	5,70%	28
Partita Iva	58,86%	289
Lavoro subordinato a tempo indeterminato	10,59%	52
Lavoro subordinato a tempo determinato	4,07%	20
Nessuna delle opzioni precedenti	3,05%	15

11. Quanti giorni a settimana sei mediamente disponibile?

	Percentuale	Risposte
da 1 a 2 giorni	5,50%	27
da 3 a 5 giorni	21,59%	106
da 6 a 7 giorni	72,91%	358

12. Quante ore al giorno ti rendi disponibile mediamente?

	Percentuale	Risposte
Fino a 2 ore	6,31%	31
da 2 a 6 ore	27,90%	137
da 7 a 10	40,73%	200
oltre 10	25,05%	123

13. Quante ore giornalmente vorresti renderti disponibile se ti fosse permesso?

	Percentuale	Risposte
fino a 2 ore	5,50%	27
da 2 a 6	25,46%	125
da 7 a 10	49,29%	242
oltre 10	19,76%	97

14. Quante consegne effettui in media al giorno?

	Percentuale	Risposte
da 1 a 3	5,91%	29
da 3 a 8	32,38%	159
più di 8	61,71%	303

15. Quanto tempo impieghi mediamente per effettuare una consegna dal momento dell'accettazione al ritorno al punto di attesa?

	Percentuale	Risposte
meno di mezz'ora	64,97%	319
da mezz'ora a un'ora	30,75%	151
oltre un'ora	4,28%	21

16. Qual è il tempo di attesa, in media, davanti al ristorante o punto di ritiro?

	Percentuale	Risposte
fino a 5 minuti	10,43%	51
da 5 a 10 minuti	39,06%	191
da 10 a 20 minuti	38,24%	187
oltre i 20 minuti	12,27%	60

17. Ti capita di rifiutare proposte di consegna?

	Percentuale	Risposte
Mai	13,44%	66
Raramente	19,35%	95
Qualche volta	45,62%	224
Spesso	21,59%	106

18. Se ti capita di rifiutare proposte di consegna, qual è la motivazione più frequente?

	Percentuale	Risposte
Compenso troppo basso	55,37%	232
Distanza eccessiva	21,96%	92
Mezzo di trasporto inadatto rispetto al percorso	6,21%	26
Ritardo dovuto al tempo di attesa eccessivo per il ritiro della consegna precedente	10,50%	44
Cattivo rapporto con gli addetti del ristorante	3,58%	15
Assenza dati necessari a svolgere la consegna (telefono, num. civico etc.)	2,39%	10

19. Quanto guadagni mediamente per consegna?

	Percentuale	Risposte
da 2 a 4 euro lordi	56,34%	262
da 4 a 6 euro lordi	32,90%	153
da 6 a 8 euro lordi	6,88%	32
oltre 8 euro lordi	3,87%	18

20. Al momento dell'accettazione della consegna ti è chiaro come viene composto il compenso complessivo che ti viene proposto?

	Percentuale	Risposte
per niente	19,35%	90
poco	36,56%	170
abbastanza	31,18%	145
del tutto	12,90%	60

21. Quanto guadagni mediamente a settimana?

	Percentuale	Risposte
50-100 euro lordi	21,94%	102
101-200 euro lordi	30,54%	142
201-500 euro lordi	35,48%	165
> 500 euro lordi	12,04%	56

22. Qual è la tipologia di mezzo che utilizzi?

	Percentuale	Risposte
Bici muscolare	15,27%	71
Bici o scooter elettrici	40,65%	189
Scooter	20,00%	93
Automobile	23,44%	109

23. Il mezzo di trasporto è di proprietà o è noleggiato?

	Percentuale	Risposte
Di proprietà	92,47%	430
Noleggiato	7,53%	35

24. Qual è la spesa mensile per il carburante e/o noleggio e/o manutenzione del mezzo, cellulare?

	Percentuale	Risposte
< 50 euro	23,87%	111
51-100 euro	24,52%	114
101-200 euro	20,65%	96
> 200 euro	30,97%	144

25. Ti hanno mai rubato il mezzo di trasporto con cui lavori o parti di esso?

	Percentuale	Risposte
Si	35,48%	165
No	52,26%	243
No ma ci hanno provato	12,26%	57

26. Quanti km percorri al giorno in media?

	Percentuale	Risposte
Meno di 10 km	2,58%	12
dai 10 ai 20 km	12,04%	56
dai 21 ai 40 km	19,35%	90
più di 40 km	66,02%	307

27. Quali sono i comportamenti che ti possono garantire più opportunità di lavoro? (Puoi dare più di una risposta)

	Percentuale	Risposte
Non rifiutare le proposte di consegna	53,98%	251
Lavorare il fine settimana	50,97%	237
Feedback positivi da parte del cliente (ad es. consegna al piano)	32,26%	150
Concludere la consegna in tempi brevi	50,32%	234

28. Il percorso che ti propone la piattaforma è adeguato rispetto al mezzo di trasporto che utilizzi? (tangenziale, ZTL, etc)

	Percentuale	Risposte
Raramente	42,80%	199
Spesso	41,72%	194
Sempre	15,48%	72

29. Hai frequentato un corso sui temi della salute e sicurezza negli ultimi tre anni?

	Percentuale	Risposte
Sì, in presenza	16,63%	77
Sì, online	71,27%	330
No	12,10%	56

30. Quante ore durava il corso sulla salute e sicurezza?

	Percentuale	Risposte
Meno di 2 ore	43,77%	179
Da 2 a 4 ore	32,27%	132
Da 5 a 8 ore	13,20%	54
Più di 8 ore	10,76%	44

31. In che lingua era il corso?

	Percentuale	Risposte
Italiano	81,91%	335
Inglese	16,14%	66
Francese	0,73%	3
Altro	1,22%	5

32. Quali dispositivi di protezione individuali ti fornisce l'azienda? (Puoi dare più di una risposta)

	Percentuale	Risposte
Giubbotto	57,42%	267
Casco	43,66%	203
Crema solare	5,59%	26
Acqua in estate/borraccia	25,16%	117
Cappello	11,18%	52
Luci	10,11%	47
Nessuno	28,17%	131

33. Ti sei mai infortunato?

	Percentuale	Risposte
Sì e ho denunciato l'infortunio	16,99%	79
Sì, ma non ho denunciato l'infortunio	22,80%	106
No	60,22%	280

34. Se si nella domanda 33, per quale motivo ti sei infortunato?

	Percentuale	Risposte
Per responsabilità mia	18,18%	34
Per responsabilità di terzi	43,32%	81
Per condizioni atmosferiche estreme o avverse	32,62%	61
Altro (specificare)	5,88%	11

35. Se si nella domanda 33, per quanti giorni non hai potuto lavorare?

	Percentuale	Risposte
Da 1 a 4	42,78%	80
Da 5 a 20	31,55%	59
Più di 20	25,67%	48

36. Se si nella domanda 33, sei stato risarcito?

	Percentuale	Risposte
Sì	17,65%	33
No	67,38%	126
Sono stato risarcito dall'Inail ma non dall'azienda	14,97%	28

37. A chi ti rivolgi per l'assistenza contabile e fiscale?

	Percentuale	Risposte
Commercialista	48,48%	223
Caf	26,52%	122
In autonomia	17,83%	82
Altro	7,17%	33

38. Quali costi sostieni annualmente in media per l'assistenza contabile e fiscale?

	Percentuale	Risposte
Meno di 200 euro	43,70%	201
Da 200 a 400	30,00%	138
Oltre 400 euro	26,30%	121

39. Ti hanno mai bloccato l'account?

	Percentuale	Risposte
Sì	33,91%	156
No	66,09%	304

40. Qual è stato il motivo per cui ti è stato bloccato l'account?

	Percentuale	Risposte
Utilizzo di altri account	5,73%	9
Utilizzo della funzione di sdoppiamento ordine	3,82%	6
Mancato completamento di una consegna	8,28%	13

Utilizzo di un mezzo di trasporto diverso da quello registrato nella piattaforma	2,55%	4
Non mi è stato comunicato il motivo del blocco account	79,62%	125

41. Quali sono le tue QUATTRO priorità per migliorare il lavoro di rider (Puoi inserire 4 risposte):

	Percentuale	Risposte
Compensi per ordine più alti	71,71%	294
Valore consegna minima	35,61%	146
Bonus consegna più alti	46,59%	191
Garanzia di un numero minimo di ore pagate settimanalmente	42,44%	174
Libertà di scelta degli slot orari senza penalizzazioni	29,27%	120
Rimborso per carburante e/o manutenzione del mezzo	39,51%	162
Malattia pagata, maternità/paternità, ferie retribuite, trattamento di fine rapporto (TFR)	43,90%	180
Lavoro più stabile	29,02%	119
Rapporto di lavoro subordinato	18,78%	77
Sostituto d'imposta che versa contributi e tasse al posto tuo	18,78%	77
Miglioramento della comunicazione e del supporto per i rider	24,39%	100
Nessuna delle opzioni precedenti	0	0

INTERVISTE

Introduzione

Le interviste che seguono sono state raccolte durante una serie di **incontri collettivi di confronto** organizzati per integrare e approfondire i risultati del questionario somministrato ai rider. In molti casi, infatti, il questionario veniva compilato proprio nel corso di queste conversazioni, spesso spontanee e partecipate.

Abbiamo viaggiato a lungo, attraversando **21 città italiane** — dal Nord al Sud, da Est a Ovest — da **Milano a Palermo, da La Spezia a Cagliari**. Ogni tappa è stata resa possibile grazie alla **collaborazione dei funzionari territoriali di NidiL CGIL**, che hanno svolto un ruolo fondamentale nel contattare i rider, organizzare gli incontri e facilitare la raccolta dei dati.

Gli incontri e le interviste si sono svolti nei luoghi più diversi: **nelle Camere del Lavoro, nelle case dei rider, per strada, nei centri commerciali**. Ovunque siamo andati, abbiamo trovato ciclofattorini desiderosi di raccontare la propria esperienza, di parlare del loro lavoro, delle difficoltà quotidiane, ma anche delle speranze e delle delusioni che accompagnano questa professione.

Per noi è stato un momento prezioso, perché crediamo che un sindacato debba sempre partire dalla **condizione concreta delle lavoratrici e dei lavoratori**, conoscere da vicino **come viene organizzato il lavoro e quali effetti produce sulle persone**. Ascoltare direttamente la voce dei rider, le loro giornate, le fatiche e le aspettative, è parte integrante del nostro modo di fare sindacato.

Ci auguriamo che queste interviste possano aiutare anche un pubblico più ampio a comprendere cosa significhi davvero **fare il rider oggi in Italia**, e perché sia necessario che **sindacati e istituzioni** lavorino insieme per migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro.

1. Hamid, 28 anni, rider dal 2019	pag 30
2. Giovanni, 43 anni, rider dal 2020	pag 31
3. Alberto, 50 anni, rider dal 2022	pag 32
4. Paolo, 28 anni, rider dal 2020	pag 33
5. Marco, 25 anni, rider dal 2019	pag 34
6. Antonio, 48 anni, rider dal 2019	pag 34
7. Imran, 23 anni, rider dal 2021	pag 35
8. Anna, 43 anni, rider dal 2021	pag 36

Hamid, 28 anni, rider da cinque anni

Arrivato da poco in Italia, lavora con partita IVA e turni lunghissimi su Glovo: corsi online essenziali, consegne spesso fino al piano e guadagni che dipendono dall'accettare "tutto", mentre sogna un contratto stabile in magazzino.

Quando hai iniziato a fare il rider?

Nel 2019... sì, agosto o settembre. Quindi ormai sono cinque anni e quattro mesi che faccio questo lavoro.

Con quale tipo di contratto lavori?

Sono in regime forfettario, ho la partita IVA. Mi segue un commercialista che mi aiuta con le tasse e i contributi.

Perché hai iniziato a fare questo lavoro?

Eh, questa è una bella domanda. All'inizio avevo lasciato curriculum un po' ovunque, in cucine, alberghi... ma non ho mai trovato niente. Poi un giorno ho visto un ragazzo che faceva il rider e gli ho chiesto come funzionava. Mi ha aiutato a iscrivermi, e dopo circa quindici giorni ho iniziato anche io. Prima lavoravo con Foodora, poi con Deliveroo, poi Uber e Glovo. Ora Uber non c'è più. A dire la verità, adesso sto cercando un lavoro con contratto. Non voglio più la partita IVA: devo pagare tasse e contributi, ma senza avere sicurezza. Voglio un lavoro subordinato. Ho visto che cercano gente in un magazzino, per guidare un furgone: se mi prendessero, per me sarebbe meglio. Io faccio questo lavoro solo perché non ho trovato altro.

Da dove vieni?

Io sono nato in Afghanistan. Quando ho iniziato a fare il rider ero arrivato da poco in Italia.

Con che mezzo fai le consegne?

Con il motorino.

Quante ore lavori mediamente in un giorno?

Tutte quelle che si può... dipende dal funzionamento delle piattaforme. Noi cerchiamo di lavorare più possibile, sette giorni su sette, circa dieci, undici ore al giorno.

Per quante piattaforme lavori attualmente?

Adesso solo con una, Glovo.

Parli molto bene l'italiano. Dove l'hai imparato?

In una scuola d'italiano, gratuita. Due, tre ore a settimana. Mi ha aiutato molto.

Le consegne le fate fino al piano o vi fermate all'ingresso?

Dipende... non è sempre chiaro. Alcuni clienti vogliono che saliamo fino al piano, altri no. A volte nell'app non è scritto.

Come hai imparato a fare questo lavoro? Hai ricevuto formazione?

Sì, durante il periodo del Covid ci dissero che dovevamo fare dei corsi obbligatori: uno sulla sicurezza stradale, in inglese e in italiano, e un altro su come trasportare il cibo.

Quanto riesci a guadagnare al mese, in media?

Mah, se si accetta tutto, si può arrivare anche a settanta euro al giorno. Ma bisogna lavorare tanto, sempre, anche quando piove o fa molto caldo.

Giovanni, 43 anni, rider dal 2020

Laureato in Scienze politiche, dopo anni di turni sottopagati negli hotel passa al food delivery: boom iniziale di entrate, poi calo delle tariffe, un infortunio in bici rimborsato pochissimo dall'INAIL e oggi dieci ore al giorno per restare a galla con la partita IVA.

Da quanto tempo lavori come rider?

Ho iniziato nel 2020, durante il periodo del Covid. All'inizio avevo un contratto di lavoro occasionale, fino a 5.000 euro, poi dal 2021 ho aperto la partita IVA. Lavoro con la bici muscolare.

Cosa ti ha portato a iniziare questo lavoro?

Mah, io lavoravo da dieci anni nel settore alberghiero. Sono laureato in Scienze politiche, a un certo punto avevo anche un ruolo di responsabilità, ma non avevo un buon rapporto con il mio area manager e il contratto si interruppe. Poi è arrivato il Covid e sono rimasto fermo, senza lavoro. Fare il rider significava anche poter uscire mentre tutti erano chiusi in casa. Così ho iniziato e ora lo faccio a tempo pieno.

Cosa ti piace del lavoro di rider?

La flessibilità, sicuramente. Posso scegliere quando lavorare, con il *free login*, cioè mi connetto quando voglio. Dopo anni di turni fissi e orari rigidi negli alberghi, questo mi è sembrato un bel cambiamento.

Come ti trovavi nel settore alberghiero?

Male. Guadagnavo tra i 1.500 e i 1.600 euro al mese, lavorando full time, anche con responsabilità. Turni pesanti, orari infiniti. Ero sempre alla canna del gas. Con un lavoro su turni non hai neanche la possibilità di fare altro.

All'inizio come andava con le piattaforme?

Molto meglio di adesso. C'erano mesi in cui riuscivo a fare anche 3.500 euro, lavorando tanto, più di otto ore al giorno, e in certi periodi anche con più piattaforme, tipo Uber Eats. Ma poi è cambiato tutto.

Hai avuto problemi di salute o infortuni?

Sì, ho avuto un brutto infortunio in bici. Mi sono fratturato un osso, lussato una spalla e sono rimasto fermo per due mesi. L'INAIL mi ha risarcito pochissimo, circa 600 euro per due mesi. Ma davvero non potevo lavorare, non era solo un fastidio.

Le piattaforme vi offrono corsi o formazione sulla sicurezza?

Sì, c'è stato un breve corso online, sulla sicurezza alimentare e su come gestire il trasporto del cibo. Nulla sulla sicurezza stradale o sui rischi fisici.

Vi forniscono anche dei dispositivi di protezione?

All'inizio sì, ti danno il *rider kit*: casco da bici, giacca antipioggia e il cubo per le consegne. Poi però, se si rompe qualcosa, devi arrangiarti da solo.

Quanto lavori mediamente al giorno?

Mi rendo disponibile tutti i giorni. Mi alzo, esco e sto fuori fino a sera. Saranno dieci ore al giorno, più o meno. Cerco di lavorare tutti i giorni, anche perché le tariffe si sono abbassate.

Cosa è cambiato rispetto agli inizi?

Ci sono molti più rider, molta più gente disposta a fare consegne sottopagate e anche a grandi distanze. Se ci sono più rider disposti a lavorare per poco, si abbassa l'asticella per tutti. Io non

conosco esattamente come funziona l'algoritmo, ma sono sicuro che se rifiuti troppe consegne te ne arrivano meno. Per questo molti accettano tutto.

Quanti chilometri percorri in media?

Con la bici faccio anche cento chilometri al giorno. Dipende: se piove o c'è più richiesta, si lavora di più. In una giornata normale posso arrivare a venti consegne, ma dipende da traffico, distanze e pioggia. Davanti ai ristoranti però capita anche di dover aspettare mezz'ora.

Hai notato comportamenti scorretti tra i rider?

Sì, capita. Alcuni lavorano con più account, per ricevere più ordini, usando più telefoni. È un illecito, ma lo fanno lo stesso. E poi mi dicono che ci sono anche persone che lavorano senza documenti, non regolari.

Quanto guadagni oggi e quali sono le difficoltà principali?

L'anno scorso ho guadagnato circa 24.000 euro. Come partita IVA in regime forfettario pago il 5% di imposta sostitutiva, ma dopo cinque anni passa al 15%. Ho versato circa 7.000 euro tra contributi e imposte. Non è facile mettere da parte quei soldi. Quando lavori con la partita IVA, quello che guadagni è lordo: poi devi pagare tutto tu, tasse e contributi. Io vorrei che fosse la piattaforma a fare da sostituto d'imposta, sarebbe più semplice. Quando finirà il regime agevolato al 5%, mi converrà ancora meno continuare a fare il rider. Dovrò trovarmi qualcos'altro.

Alberto, 50 anni, rider dal 2022

La pandemia lo lascia senza lavoro; trova stabilità con un part-time a tempo indeterminato in Just Eat ma, per arrivare a fine mese, continua anche su Deliveroo: il contratto con Just Eat dà tutele, non un reddito sufficiente.

Come sei diventato rider?

Ho iniziato a fare il rider perché... la pandemia mi ha troncato le gambe. Da giovane avevo un box di frutta e verdura della mia famiglia, lavoravo come fruttivendolo al mercato. Poi, con l'apertura dei centri commerciali e dei grandi store, l'attività è calata sempre di più e alla fine sono stato costretto a chiudere.

Che tipo di lavori hai fatto dopo?

Eh, un po' di tutto. Ho iniziato a fare vari lavori, l'ultimo era in cucina, in nero, in un ristorante. Poi, quando è scoppiata la pandemia, mi mandarono un messaggino e mi dissero che non servivo più. Da un giorno all'altro mi sono ritrovato disoccupato. Ero ovviamente scoperto da qualsiasi ammortizzatore sociale. Per fortuna all'epoca c'era il reddito di cittadinanza, ma io lo vivevo male... non mi piaceva stare fermo, volevo trovarmi un altro lavoro.

E come sei arrivato al food delivery?

Potevo chiedere il rinnovo del reddito di cittadinanza, ma alla fine a maggio 2022 Deliveroo mi prese a lavorare come rider. All'inizio sembrava tutto molto bello: c'erano più soldi, ti sentivi libero, indipendente. Poi, col tempo, il lavoro è peggiorato, soprattutto a livello di tariffe.

Hai lavorato anche per altre piattaforme?

Sì. Dopo Deliveroo, a ottobre sono entrato anche con Glovo. Poi, a dicembre, mi contattò Just Eat e nel dicembre 2022 mi proposero un contratto a tempo indeterminato, anche se solo da dieci ore a settimana. Per me era importantissimo, perché almeno avevo una garanzia per il futuro, qualcosa di

stabile dopo tanti anni di precarietà. Detto questo, con dieci ore non ci si vive... e infatti continuo a lavorare anche con Deliveroo. È l'unico modo per arrivare a fine mese. Con un part-time così ridotto, lo stipendio non basta per pagare tutte le spese.

Com'è stato passare a un lavoro con contratto?

È stata una bella differenza. Finalmente avevo tutele, ferie, malattia, contributi. Ti cambia la prospettiva: sai che se ti succede qualcosa, non resti completamente scoperto. Però la verità è che, economicamente, non è sufficiente, e questo ti costringe a continuare a fare il doppio lavoro.

È in quel momento che ti sei avvicinato al sindacato?

Sì. Una volta entrato in Just Eat, mi sono avvicinato al sindacato, alla Filt CGIL, che organizzava assemblee sindacali per i rider. Durante una di queste riunioni ho conosciuto anche NidiL CGIL, e da allora cerco di dare una mano al sindacato, mi rendo disponibile quando posso. Penso che sia importante farsi sentire, far capire che anche noi rider abbiamo diritto a essere tutelati e rappresentati.

Paolo, 28 anni, rider dal 2020

Ex animatore, oggi consegna in auto su aree molto ampie: costi alti di carburante e manutenzione erodono i compensi, mentre alterna il rider a un piccolo progetto di e-commerce per integrare il reddito.

Quando hai iniziato a lavorare come rider?

Ho iniziato nel maggio 2020, durante il Covid... all'inizio un po' per gioco.

Cosa facevi prima di diventare rider?

Facevo l'animatore per feste di compleanno, per circa sette anni. Poi col Covid si bloccò tutto e non c'erano più feste. A quel punto ho chiesto a un amico che già faceva il rider di aiutarmi ad iniziare.

Con quale piattaforma hai cominciato?

Ho iniziato con Deliveroo.

Che mezzo utilizzi per fare le consegne?

Lavoro con l'auto. La piattaforma mi assegna consegne su un'area molto ampia e, per il tipo di strade che devo percorrere, sarebbe impossibile farlo con un altro mezzo come la bici o il motorino. Questo però significa avere molte più spese di carburante e manutenzione, che pesano parecchio sui guadagni. Rispetto a chi usa la bici elettrica o lo scooter, alla fine mi resta molto meno in tasca.

Hai avuto altri lavori contemporaneamente al rider?

Sì, avevo anche un secondo lavoro: ero tecnico della fibra ottica, dipendente in un'azienda di subappalto. Lavoravo di giorno come tecnico e la sera facevo il rider.

Hai avuto problemi col lavoro da dipendente?

Sì, purtroppo. L'azienda smise di pagarci. Ho dovuto fare causa: ho aperto un decreto ingiuntivo e, per fortuna, alla fine me ne sono uscito. Dopo quell'esperienza ho avuto altri contatti con aziende, ma spesso poco affidabili per i pagamenti.

Ora cosa fai oltre al rider?

Mi sto sperimentando nel commercio online, con un piccolo progetto dedicato alla vendita di trappole ecologiche per topi. Lo faccio perché oggi molte persone non vogliono uccidere gli animali, nemmeno i topi, e c'è una domanda per soluzioni non letali.

Marco, 25 anni, rider dal 2019

All'inizio incentivi orari e consegne pagate 8-9 €; con l'aumento dei rider gli extra spariscono e la media scende a circa 4 € a consegna: il lavoro cambia in peggio e diventa sempre più precario.

Quando hai iniziato a lavorare come rider?

Ho iniziato nell'ottobre 2019, direi che sono stato tra i primi a lavorare con Deliveroo nella mia città.

Come sei venuto a conoscenza di questo lavoro?

Lo scoprii tramite un sito. In quel periodo ero rimasto senza lavoro, mi pare che pubblicizzassero l'attività anche su Facebook. Mi informai, feci la domanda e cominciai.

Lo hai fatto subito come lavoro principale?

Sì, fin dall'inizio è stato il mio unico lavoro. All'inizio c'era anche un incentivo orario, una sorta di fisso garantito nel caso non arrivassero ordini. Poi quell'incentivo fu abbassato, piano piano, e alla fine tolto del tutto. Adesso guadagno solo in base alle consegne.

Hai provato anche altri lavori nel frattempo?

Sì, a un certo punto ho fatto un'esperienza in un supermercato come tirocinante. Prendevo circa 600 euro al mese, ma continuavo comunque a fare il rider la sera, per arrotondare.

Com'è cambiato il lavoro negli anni?

All'inizio eravamo pochi rider, quindi si lavorava bene. C'erano tante consegne e le tariffe erano più alte. Con il tempo però i rider sono aumentati e le tariffe sono scese. Quando mi iscrissi, alcune consegne erano pagate anche otto o nove euro. Ora siamo in media sui quattro euro a consegna. È un lavoro che è cambiato molto, e non in meglio.

Antonio, 48 anni, rider dal 2019

Dopo anni nel settore delle investigazioni, cerca un lavoro più leggero e approda al food delivery. Racconta l'evoluzione del sistema Deliveroo, dal calendario con ranking al free login, la perdita di tutele e di guadagni. Oggi lavora come dipendente di Just Eat ma continua, nel weekend, a fare il rider autonomo per arrotondare.

Quando hai iniziato a fare il rider?

Ho iniziato nel 2019, perché stavo cercando un altro lavoro. Deliveroo pubblicava molti annunci su Facebook, mi proposi e mi presero come rider autonomo.

Che lavoro facevi prima?

Facevo l'investigatore privato. È un lavoro che mi aveva segnato molto, anche emotivamente, e volevo cambiare, cercare qualcosa di più leggero.

Come ti sembrava all'inizio lavorare per Deliveroo?

All'inizio non mi dispiaceva. Venendo da un ambiente tosto come quello delle investigazioni, mi sembrava quasi una condizione migliore. Però già da subito mi infastidiva una cosa: di fatto non eri libero. In quel periodo c'era un calendario per prenotare i turni e un ranking che decideva chi poteva scegliere prima. Bastava poco per perdere punti e ricevere meno consegne.

Hai lavorato anche con altre piattaforme?

Sì, dopo un po' arrivò anche Uber Eats. All'inizio mi piaceva, poi ho cominciato a rendermi conto di quanto fosse un lavoro senza tutele. Non avevi ferie, malattia o coperture in caso di infortunio. Se ti facevi male, non eri pagato.

Com'è cambiato il lavoro negli ultimi anni?

Dal 2019 ad oggi ho visto solo cambiamenti negativi. Prima, col sistema del calendario, almeno avevi una garanzia di ordini. Ora, con il free login, le consegne sono diminuite e si guadagna meno. Ci sono molti più rider e tanta concorrenza. Si è passati da guadagni discreti a compensi molto bassi.

Che mezzo usi per lavorare?

Lavoro con lo scooter, come la maggior parte dei rider nella mia zona. Faccio soprattutto i turni nel fine settimana.

Hai ancora la partita IVA?

No, adesso lavoro a ritenuta d'acconto, perché ho avuto la fortuna di essere assunto con un contratto di lavoro subordinato da Just Eat. Il lavoro di rider autonomo ormai lo faccio come secondo impiego, solo per arrotondare. Con la partita IVA avevo troppe spese e oggi, a conti fatti, non c'è dubbio: non conviene lavorare come rider autonomo, con guadagni bassi e pochi ordini.

Imran, 23 anni, rider dal 2021

Lascia una lavanderia dove subiva trattamenti scorretti e trova nel delivery maggiore libertà: giornate spezzate tra attese ai ristoranti e corse su tutta la città, paghe anche da 3 € e compensi decisi da un algoritmo opaco.

Da quanto tempo lavori per le piattaforme di food delivery?

Da tre anni.

Da dove vieni?

Vengo dal Pakistan.

Che lavoro facevi prima di iniziare a fare il rider?

Lavoravo in una lavanderia. Però non parlavo ancora bene l'italiano e, essendo straniero, venivo trattato male. Poi ho iniziato a fare il rider e... mi piace, perché mi sento più libero. Nessuno mi tratta male come mi era capitato in passato.

Puoi raccontarmi com'è la tua giornata tipo?

Di solito esco alle undici o a mezzogiorno. Lavoro vicino alle zone dove so che arrivano più ordini dei clienti. Faccio consegne fino alle tre del pomeriggio, poi torno a casa a riposare e ricomincio verso le sei di sera.

Per quali piattaforme lavori?

Lavoro per entrambe, Glovo e Deliveroo. Il lavoro in sé è facile, ma bisogna conoscere bene la città, perché le piattaforme ti fanno spostare un po' ovunque.

Dal momento in cui accetti una consegna a quando la termini, quanto tempo passa in media?

Dipende. Le piattaforme vogliono che consegniamo in tempi brevi, ma a volte ci assegnano due ordini contemporaneamente in zone molto lontane tra loro. In quei casi è quasi impossibile consegnare in tempo. Di solito passa dai dieci minuti fino a mezz'ora per ogni consegna, ma può essere anche di più.

Capita di dover aspettare molto davanti ai ristoranti?

Sì, spesso. Almeno quindici minuti, ma nel fine settimana anche quaranta. E a volte, se protesti perché l'attesa è lunga, ti trattano male. Ti dicono "allora cancella l'ordine". Ma come si fa? Magari ci hai messo più di un quarto d'ora solo per arrivare lì... non puoi rinunciare.

Perché succede di dover aspettare così tanto?

Succede perché la piattaforma invia l'ordine quando un rider lo accetta, ma il ristorante non prepara il cibo finché il rider non arriva. Così si perde un sacco di tempo, e alla fine il cliente si lamenta con noi, non con loro.

Quanto vieni pagato per una consegna?

A volte anche solo tre euro. E capita di aspettare tantissimo per quella consegna.

Sai perché certi ordini vengono pagati di più o di meno?

No, non è chiaro. È tutto deciso dall'algoritmo, in modo automatico. Gli importi cambiano sempre, ma noi non sappiamo davvero come vengono calcolati. È molto complicato da capire.

Anna, 43 anni, rider dal 2021

Dopo aver lasciato un impiego nel settore informatico a causa di mobbing, trova nel food delivery una forma di autonomia e flessibilità. Lavora con auto a metano per Glovo e Deliveroo, ma denuncia il crollo dei compensi, l'assenza di tutele e la concorrenza crescente che rende sempre più difficile vivere di questo lavoro.

Quando hai iniziato a lavorare come rider?

Ho iniziato nel 2021.

Che lavoro facevi prima?

Ho sempre lavorato nell'informatica. Ho lasciato la mia ultima azienda perché vivevo una situazione di mobbing insostenibile. Cercavo qualcosa di più autonomo, che mi permettesse anche di riprendere gli studi. Il lavoro da rider mi sembrava una buona soluzione, e oggi lo faccio come lavoro principale.

Per quali piattaforme lavori?

Ho avuto la fortuna di essere presa quasi subito sia da Glovo che da Deliveroo. All'inizio non andava male: guadagnavo anche più di quanto mi offrivano in altri lavori. Poi però i compensi sono andati a diminuire, quasi dimezzati rispetto a prima.

Che mezzo usi per le consegne?

Lavoro con un'auto a metano. Inizio verso le dieci del mattino, mi posiziono in un'area dove so che arrivano più ordini e accetto solo le consegne che mi convengono, quelle in cui penso di poter rientrare con le spese che sostengo io.

Da dove arrivano la maggior parte degli ordini?

La maggior parte arrivano dai fast food, soprattutto McDonald's. La velocità dipende molto da quanto sono rapidi a preparare gli ordini. Una volta preso il cibo, vado dal cliente.

Consegna sempre al piano?

No, solo se la persona è anziana o in difficoltà. Anche perché non veniamo pagati di più se saliamo ai piani superiori. E poi c'è un altro problema: in questo territorio molti clienti pagano ancora in contanti. Girare con i soldi addosso è un rischio, ci sono stati furti ai rider. Io penso che bisognerebbe passare ai pagamenti elettronici obbligatori.

Scegli che tipo di ordini accettare?

Sì, accetto soprattutto ordini di consegna cibo. Evito quelli con la spesa: pagano poco e spesso bisogna portare intere casse d'acqua. Non siamo facchini.

Quando hai un problema, a chi ti rivolgi?

Devo chiamare l'assistenza, ma spesso sono operatori stranieri e non capiscono bene la lingua o la situazione. Ogni tanto ci chiamano anche dei "responsabili d'area", per sapere come va, ma non risolvono molto.

Con quale regime fiscale lavori?

Lavoro con partita IVA in regime forfettario. Pago ancora il 5% di imposta sostitutiva, perché sono sotto i cinque anni di attività. Le fatture le faccio io, poi il commercialista si occupa solo della dichiarazione dei redditi.

C'è qualcosa che ti piace di questo lavoro?

La cosa positiva è la libertà. Posso decidere quanto e quando lavorare, non devo chiedere permessi a nessuno. Però, se ti infortuni, è un problema serio. Un mio collega rider si è fatto male e ha speso tantissimo tra medici e cure. L'INAIL gli ha dato pochissimo, e non ha potuto lavorare per mesi.

Cosa cambieresti di questo lavoro?

Innanzitutto, il fatto che continuano a prendere nuovi rider, e così il lavoro non basta per tutti. Ora faccio pochissimi ordini al giorno. Siamo troppi e i compensi sono sempre più bassi. Poi la piattaforma spesso abbina più ordini insieme per pagarci meno, e il criterio con cui lo fa non è chiaro. All'inizio guadagnavo anche 2.500 euro al mese, oggi faccio la metà, lavorando le stesse ore.

Best Practices

ORGANIZZARE I MIGRANTI NEL LAVORO SU PIATTAFORMA. L'esperienza di NIdiL CGIL Firenze

*Sintesi dell'intervento di Mattia Chiosi
al Platforum CES | Nicosia, 25 - 26 settembre 2025*

Prima del 2020, nella città di Firenze, la maggior parte dei rider erano studenti, in cerca di lavoretti per pagare l'affitto, uscire con gli amici o viaggiare. Inizialmente la nostra strategia è stata quella di conoscere la comunità dei ciclofattorini elaborando una piattaforma e condividendola con i lavoratori. In questa fase le principali criticità riguardavano il rischio di perdere il lavoro in un sistema controllato dalle statistiche sulle performances; era il periodo in cui le piattaforme si basavano sul ranking occupazionale gestito dagli algoritmi.

Nel 2020-21, durante la pandemia Covid-19, a causa dell'aumento delle consegne, il numero di account è cresciuto in modo esponenziale e a Firenze, come in molte città italiane, sono stati soprattutto i lavoratori migranti a cogliere l'opportunità, essendo stati espulsi da lavori tradizionali ma precari o essendo arrivati in Italia come rifugiati dal Mediterraneo o dalla rotta balcanica. Così, abbiamo offerto il nostro aiuto per l'ottenimento di indennità e bonus statali per i lavoratori autonomi, nel frattempo introdotti con i decreti governativi che affiancavano gli effetti del contenimento della pandemia. Questo primo sportello ci ha permesso di parlare con diversi rider, comprendere il meccanismo delle candidature e mostrare loro l'efficacia del nostro supporto per fronteggiare condizioni di lavoro difficili.

1. Da studenti/lavoratori a lavoratori/migranti

A questo punto, le nostre battaglie, tarate sugli studenti/lavoratori erano lontane dalla prospettiva dei lavoratori migranti e abbiamo dovuto cambiare approccio utilizzando una strategia dal basso verso l'alto, quindi sviluppando "ancore" con le comunità per rafforzare la fiducia e il dibattito sulle questioni da affrontare. Per essere efficaci abbiamo dovuto guardare oltre il rapporto di lavoro, perché molte questioni erano legate anche ai diritti di cittadinanza, all'alloggio, alle questioni civili (multe, manutenzione dei mezzi di trasporto, ecc.) ed è per questo che il percorso ha richiesto un impegno totale con la creazione e la formazione di un team.

Non abbiamo mai smesso di camminare e parlare, ascoltare i problemi e raccogliere contatti cercando di tenerli vicini a noi, offrendo supporto con questioni fiscali o previdenziali, a proposito dei documenti e in merito alle azioni legali contro le piattaforme, grazie a diverse sentenze che hanno riconosciuto lo status di lavoratore dipendente ai ricorrenti (o appellanti).

Il biennio 2022-2023 ha visto un numero sempre maggiore di assemblee, diversi tentativi di sciopero e un notevole ricambio di rider, ormai principalmente migranti, provenienti dall'Asia meridionale (Pakistan, Bangladesh, India) o dall'Africa subsahariana e orientale (Nigeria, Senegal, Mali, Gambia, Somalia); in alcuni casi anche dal Nord Africa o dall'Italia. Per questo motivo, il nostro strumento principale sono stati il volantino con i nostri contatti e il gruppo Whatsapp.

Per migliorare la comunicazione, abbiamo iniziato a coinvolgere mediatori avvalendoci della collaborazione della *Camera del Lavoro Metropolitana di Firenze* con ONG e cooperative. Prima le traduzioni dei nostri volantini, poi la partecipazione diretta: grazie a CAT Coop. abbiamo coinvolto Amrita, una ragazza indiana, in qualche passeggiata/ volantinaggio nel centro della città, dove si trova il maggior numero di rider in attesa di una consegna.

2. Gli spartiacque

Questi due anni sono stati segnati anche dalla morte del rider Glovo, Sebastian Galassi, in un tragico incidente seguito da uno sciopero molto grande e partecipato: in piazza Sant'Ambrogio una folla di rider pakistani, bangladesi, nigeriani e non solo ha incontrato la comunità per discutere di sicurezza e diritti.

Successivamente, Uber Eats, a giugno 2023, ha deciso di chiudere le attività in Italia, aprendo procedure di licenziamento collettivo solo per i dipendenti e non per i rider, considerati autonomi. Nel 2023, quindi, abbiamo dedicato il nostro impegno a rappresentare i rider contro Uber Eats, continuando a fare formazione sul permesso di soggiorno o sull'apertura di un conto corrente, a preparare cause legali contro Deliveroo per il blocco degli account.

Dopo una battaglia legale promossa da NidiL, Filt e Filcams CGIL, nel corso del 2024, abbiamo raggiunto l'obiettivo di estendere agli ex rider Uber Eats lo stesso percorso previsto per i dipendenti. Tra le azioni legali individuali e il percorso collettivo, abbiamo raggiunto circa 100 rider e abbiamo avuto l'opportunità di dimostrare loro, ancora una volta, il nostro ruolo chiave.

3. Progetti europei e nazionali

Durante questo periodo abbiamo somministrato due sondaggi: uno per il progetto europeo Erasmus+ con il sindacato Mladi Plus (Slovenia) e l'altro promosso da NidiL CGIL nazionale in quattro lingue (italiano, francese, inglese e urdu), andando in strada e distribuendo gadget e organizzando assemblee per consolidare la piattaforma di rivendicazioni. Anche questo percorso ci ha aiutato ad ampliare la rete di contatti e a guadagnare la fiducia delle comunità.

4. Mediazione culturale

Un altro punto fondamentale della sindacalizzazione dei rider fiorentini è stato trovare una mediazione culturale: negli anni si sono susseguiti molti compagni di strada come Aaqib, Ahsan, Amrita, fino ad arrivare a Waqar con il progetto SOLEIL, che ci ha dato la possibilità di essere presenti in momenti della vita sociale delle comunità d'origine dei lavoratori (come funerali, feste religiose o quando un rider ottiene la cittadinanza).

Waqar ha avuto la capacità spiegare bene ai connazionali quale fosse il nostro ruolo di sindacato e che opportunità potesse rappresentare per i rider fiorentini e non solo. Oggi, abbiamo più di 150 iscritti che lavorano per Glovo e Deliveroo e un numero di utenti di Casa Rider in continua crescita. Insieme a Waqar, che non è un rider, abbiamo coinvolto Muhammad, grazie a un progetto finanziato da NidiL CGIL Nazionale, che ci ha dato modo di coinvolgere meglio un altro alleato che parla direttamente con la sua comunità, condividendo le condizioni e fungendo da mediatore/operatore.

5. Casa Rider di Firenze

Nel frattempo, abbiamo anche visitato le case dei rider di Bruxelles e Parigi, sviluppando l'idea di aprirne una anche a Firenze. Nel 2024 grazie al lavoro della CGIL e a uno spazio messo a disposizione dal Comune abbiamo avviato un crowdfunding, partecipato a bandi, organizzato eventi e accolto volontari.

Nel febbraio 2025 *Casa Rider Firenze* ha aperto le porte ed è diventata un luogo per i ciclofattorini che offre ristoro ma anche il supporto sindacale che abbiamo sviluppato nel corso degli anni. Qui i lavoratori possono trovare un luogo dove riposare, ricaricare le batterie o riparare la bici e poi ricevere consigli e consulenze su contratti e condizioni o aiuto in caso di infortunio. Il resto si continua a fare sempre con volantaggi, gruppi Whatsapp o Telegram e passaparola.

6. A cosa serve il sindacato

Negli ultimi anni abbiamo contribuito a sviluppare opportunità per aiutare i rider fiorentini che lavorano per Glovo e Deliveroo, a combattere rescissioni contrattuali, blocchi degli account, cattive interpretazioni della legge e altri problemi che affliggono i ciclofattorini ogni giorno. La filosofia alla base dell'obiettivo di organizzare i lavoratori migranti: ascoltare i loro problemi e cercare strumenti concreti per rispondere in modo efficace. Abbiamo iniziato almeno 8-9 anni fa e oggi siamo in grado di spiegare ai rider l'utilità e il significato di essere iscritti a un sindacato.

Scheda | Principali provvedimenti giudiziari sul lavoro dei rider 2020-2025

In cinque anni, i tribunali italiani e le autorità indipendenti hanno chiarito che i rider non sono autonomi, ma lavoratori diretti da algoritmi e soggetti alle stesse tutele dei dipendenti. Le decisioni su subordinazione e sicurezza estendono i diritti fondamentali al lavoro digitale; quelle sulla discriminazione e trasparenza rafforzano il controllo sindacale sugli algoritmi; le pronunce su antisindacalità e contratti pirata difendono la rappresentanza autentica; e i provvedimenti del Garante Privacy fissano limiti precisi all'uso dei dati e alla sorveglianza. Nel complesso, queste decisioni mostrano che il lavoro su piattaforma deve essere regolato con le stesse garanzie di trasparenza, sicurezza e dignità previste per ogni altro lavoratore.

■ QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO (SUBORDINAZIONE / ETERO-ORGANIZZAZIONE)

Tribunale di Palermo – Sentenza n. 3570/2020 del 24/11/2020

Riconosciuta la subordinazione piena e la disconnessione come licenziamento: reintegra e risarcimenti. Importante perché afferma che l'algoritmo esercita potere direttivo e disciplinare.

Tribunale di Torino – Sentenza n. 1560/2022 del 15/11/2022

Accertata la subordinazione con pagamento delle differenze per tutto lo slot lavorato, incluse le attese. Riconosciuto il tempo di connessione come orario di lavoro effettivo.

Tribunale di Torino – Sentenza n. 1533/2023 del 20/07/2023

Riconosciuta la subordinazione e risarcimento per sospensione illegittima dell'account. L'algoritmo è considerato uno strumento di controllo e potere disciplinare.

Tribunale di Milano – Sentenze nn. 3237/2023 e 3239/2023 del 09/10/2023

Confermata la collaborazione etero-organizzata ex art. 2 d.lgs. 81/2015 e obbligo contributivo INPS/INAIL. Stabilisce che i rider devono essere trattati come lavoratori subordinati ai fini previdenziali.

■ DISCRIMINAZIONE ALGORITMICA

Tribunale di Bologna – Ordinanza 31/12/2020

Dichiarata discriminatoria la penalizzazione per assenze dovute a sciopero o malattia. Primo riconoscimento della discriminazione algoritmica nel settore.

Tribunale di Palermo – Sentenza n. 9590/2023 del 17/11/2023

Riconosciuti discriminatori i criteri di 'ore ad alta domanda' e 'no show'. Condanna Glovo e rafforza le tutele contro i sistemi di ranking punitivi.

Corte d'Appello di Bologna – Sentenza n. 658/2023 del 14/12/2023

Confermata la condotta discriminatoria di Deliveroo. Stabilizza il principio che gli

algoritmi possono essere sindacati e corretti se producono effetti discriminatori.

▪ **SALUTE E SICUREZZA (DPI, RISCHIO CLIMATICO, RLST)**

Tribunale di Firenze – Decreto cautelare 01/04/2020

Ordine a Just Eat di fornire DPI anti-Covid. Primo provvedimento che impone obblighi diretti di sicurezza alle piattaforme.

Tribunale di Firenze – Decreto su reclamo 14/07/2020 (collegiale)

Rigettato il reclamo di Just Eat: confermato l'obbligo di fornire DPI ai rider.

Tribunale di Palermo – Ordinanza 03/08/2022

Glovo condannata a fornire DPI contro il caldo (acqua, sali minerali, crema). Primo riconoscimento del rischio climatico.

Tribunale di Palermo – Ordinanza 18/08/2022

Uber Eats obbligata a valutare il rischio da ondate di calore e formare i rider. Provvedimento pionieristico.

Tribunale di Palermo – Ordinanza collegiale 26/09/2022

Confermata la condanna a Glovo: la tutela del rischio caldo è inderogabile e immediata.

Tribunale di Milano – Ordinanza 08/07/2025

Riconosciuto il ruolo del RLST e obbligo di consultazione sulle misure di sicurezza climatica.

Tribunale di Milano – Ordinanza 14/08/2025

Confermata la tutela del RLST e obbligo di integrare il DVR sui rischi climatici; introdotto contributo acqua per consegna.

▪ **TRASPARENZA ALGORITMICA E CONDOTTA ANTISINDACALE**

Tribunale di Palermo – Ordinanza 31/03/2023

Uber Eats condannata per condotta antisindacale: deve fornire alle OO.SS. informazioni sui sistemi automatizzati.

Tribunale di Palermo – Ordinanza 20/06/2023

Glovo condannata per mancata trasparenza algoritmica. Ordinato di fornire informazioni dettagliate su logiche e parametri.

Tribunale di Torino – Decreto 05/08/2023

Antisindacale il rifiuto di Glovo di fornire informazioni. Ordinata la pubblicazione del provvedimento sul sito aziendale.

▪ **ANTISINDACALE E CONTRATTI NON RAPPRESENTATIVI (CCNL ASSODELIVERY–UGL)**

Tribunale di Firenze – Sentenza n. 781/2021 del 23/11/2021

Accertata condotta antisindacale di Deliveroo per imposizione del CCNL UGL Rider.

Riconosciuta la non rappresentatività del sindacato UGL.

Tribunale di Bologna – Sentenza n. 15/2023 del 12/01/2023

Confermata l'antisindacalità di Deliveroo per i recessi coattivi e l'imposizione del CCNL UGL Rider.

Corte d'Appello di Palermo – Sentenza 23/09/2021

Riconosciuta la discriminazione sindacale verso un rider Social Food che aveva rifiutato di firmare il contratto UGL.

▪ **CESSAZIONE ATTIVITÀ E PROCEDURE COLLETTIVE (UBER EATS)**

Tribunale di Milano – Decreto 28/09/2023

Dichiarata antisindacale la chiusura del servizio senza consultazione. Ordine di revocare i recessi e avviare le procedure di legge. Provvedimento storico.

Tribunale di Milano – Sentenza n. 1263/2024 dell'11/03/2024

Confermata l'antisindacalità di Uber Eats per mancata informativa preventiva. Ribadito il diritto dei rider all'informazione e alla consultazione sindacale.

▪ **PRIVACY E GESTIONE DEI DATI
(GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI)**

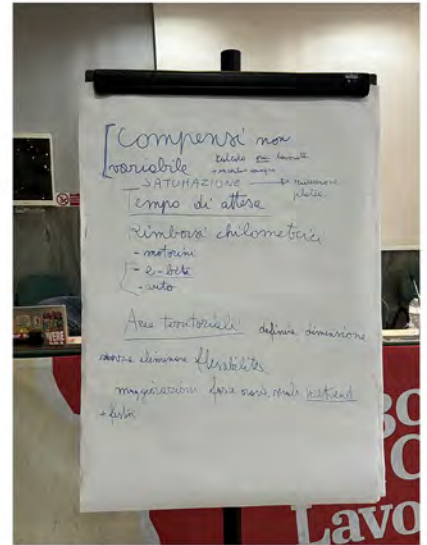
Garante Privacy – Provv. n. 267 del 05/07/2021 (Foodinho/Glovo)

Sanzione di €2,6 mln per violazioni del GDPR (profilazione, ranking, scarsa trasparenza). Primo riconoscimento di discriminazione algoritmica lato privacy.

Garante Privacy – Provv. n. 675 del 13/11/2024 (Foodinho/Glovo)

Nuove violazioni per geolocalizzazione continua, uso illecito di dati biometrici e decisioni automatizzate incontestabili. Sanzione di €5 mln e ordini di cessazione.





Primo Piano

Lavoro

La direttiva Ue 2024/2831

Subordinazione (articolo 5)

Presunzione legale di subordinazione del rider quando i fatti dimostrano che la piattaforma esercita controllo e direzione. Spetta alla piattaforma dimostrare il contrario.

Algoritmi (articoli 6 e 9)

Le decisioni automatizzate che incidono sui rider (ordini) devono essere trasparenti e revisionate dall'uomo. Vietate ritorsioni contro chi esercita questi diritti.

Obblighi (articolo 11)

Le piattaforme hanno l'obbligo di dichiarare alle autorità nazionali il lavoro svolto tramite i rider, in modo da garantire tracciabilità, correttezza contributiva e controllo contro lo sfruttamento

Il racket dei caporali sui rider: tolto fino al 50% dei guadagni

Delivery. Sotto scacco migranti irregolari: alcuni assumono un debito di 15mila euro per arrivare in Italia Business di profili falsi venduti a 1.500 euro su Telegram. Violenze e pressioni su chi prova a ribellarsi

Pagina a cura di
Ivan Cimmarusti
Sara Monaci

Un lavoro pagato tra due e quattro euro a corsa. E spesso la metà scivola via, nelle mani sbagliate. Nelle pieghe del food delivery ha attecchito un sistema parallelo con un nome preciso: caporale digitale. Non servono piazze o furgoni come nel modello tradizionale: bastano un account in affitto, un conto d'appoggio, una bici elettrica e, talvolta, un letto in un appartamento condiviso. Il pacchetto lo fornisce il caporale. In cambio pretende fino al 50% degli incassi giornalieri.

Il meccanismo è diffuso in tutta Italia, con particolare evidenza tra i 30mila rider di Glovo e Deliveroo (estranei agli illeciti): lavoratori formalmente autonomi, ma proprio per questo più vulnerabili alle dinamiche del caporale. Una realtà che non coinvolge Just Eat, dove i fattorini sono stati inquadrati con contratti di lavoro subordinato.

Il caporale digitale

I carabinieri per la Tutela del lavoro stanno riempiendo verbali con le dichiarazioni dei rider (in particolare pakistani e bengalesi), tanto che si stanno aprendo molteplici procedimenti in diverse procure italiane, tra le quali Milano. Ma sempre più spesso l'apripista è il sindacato, la Cgil Nidil, che attraverso le sue strutture territoriali sta mappando uno scenario allarmante.

Le prede perfette? Gli irregolari senza permesso di soggiorno e chi non ha risorse per iniziare. C'è chi, per arrivare in Italia, si è caricato 15mila euro di debiti, diventando di fatto servo dell'organizzazione che lo ha portato. Spesso le reti di caporali digitali sono della stessa etnia, ma è difficile che tutto avvenga senza la mano di italiani. Così, all'oscuro delle piattaforme, crescono agenzie interinali criminali. Non solo "pacchetti lavoro": tutto è in vendita. Patenti false, software capaci di manipolare le app per ottenere priorità negli ordini, account già registrati sulle piattaforme acquistabili su canali Telegram a 1.500 euro per aumentare la capacità di consegna. Il caporale fornisce, indirizza, monetizza.

Turni infiniti e violenza

Apocomeno di cinque anni dai grandi scandali giudiziari — come il caso Uber Italia — lo sfruttamento sembra rientrato dalla porta di servizio. Attori diversi, copione identica. I rider descrivono turni estenuanti per coprire la tassa quotidiana da versare al caporale.

Il contratto di lavoro offerto al rider da Glovo e Deliveroo — sottoscritto tra Assodelivery-Ugl — riconosce 10 euro lordi l'ora. Ma quell'ora non è l'ora dell'orologio: è il tempo stimato dalla piattaforma per completare una o più consegne. Se l'algoritmo calcola 18 minuti, il pagamento è 18/60 di quell'ora. Risultato: poco più di 3 euro a consegna. Su quel valore poi si applica la gabbia del caporale: 50 per cento. Il netto per il rider non supera 1,50 euro a consegna.

C'è anche la violenza. A Parma un giovane pakistano è stato preso a bastonate da connazionali mentre filmava episodi di illegalità.

Un'organizzazione

C'è poi un dato che inquieta. In tutta Italia si osserva un movimento organizzato di rider stranieri che si spostano di città in città seguendo la domanda di food delivery. Cagliari, la scorsa estate: in poche ore un piccolo repentinio di rider operanti nel capoluogo. Account pronti, bici disponibili, un posto dove dormire. Troppo

coordinato per essere casuale.

La Cgil Nidil sta provando a penetrare questo mondo. L'obiettivo è ridurre le zone d'ombra, aprire canali con le comunità straniere che reggono gran parte delle consegne. È un lavoro lento. Spesso i sindacalisti cercano di convincere i rider a iscriversi, nella speranza che diventino ponti verso gruppi più ampi. Ma non tutte le porte conducono nel posto giusto. In passato si sono presentati rider impeccabili: italiano fluente, inglese perfetto, piena disponibilità a collaborare. Profili ideali, almeno in apparenza. Il dubbio cresceva a ogni incontro: attivisti sinceri o caporali travestiti?

Nel frattempo, intimidazioni. Rider in contatto col sindacato minacciati, con un messaggio

Indagano i carabinieri per la Tutela del lavoro con procedimenti aperti in diverse procure italiane, tra le quali Milano

Assodelivery: siamo in prima linea per contrastare ogni forma di sfruttamento nel settore consegne

ASSODELIVERY

La mossa antifrode

Le piattaforme di food delivery, attraverso Assodelivery (l'associazione che rappresenta le aziende della categoria), rivendicano un impegno contro il caporale.

Le misure adottate

1. Applicazione dei protocolli per la legalità, mirati a contrastare il caporale;
2. adozione dei modelli organizzativi;
3. organismo di garanzia;
4. attivazione di strumenti per la raccolta di segnalazioni da parte dei lavoratori.

La posizione

Le aziende dichiarano di essere «in prima linea» per prevenire ogni forma di sfruttamento.

Riconoscimento facciale

Deliveroo dichiara di utilizzare software di riconoscimento facciale per arginare il rischio di cessione degli account.

chiaro: non avvicinatevi, non parlate, non collaborate.

La mossa delle piattaforme

Si muovono anche le piattaforme. Assodelivery, che come detto raggruppa i player del settore, spiega che «condanniamo con fermezza ogni forma di sfruttamento lavorativo e siamo attivamente impegnati nel contrasto a tali pratiche. Dal 2021 abbiamo dato attuazione alle misure previste nei protocolli per la legalità, contro il caporale, in mediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del food delivery, attraverso la definizione di modelli 231/2001». In particolare, spiega, «costituendo un organismo di garanzia e specifiche misure per raccogliere segnalazioni». Concludono che «siamo in prima linea per contrastare qualsiasi forma di sfruttamento nel settore» e «ribadiamo il nostro impegno a promuovere condizioni di lavoro regolari, trasparenti e rispettose della dignità delle persone, rafforzando la collaborazione con le istituzioni e le parti sociali». Deliveroo, infine, tiene a precisare di aver inserito un «riconoscimento facciale» all'app, nel tentativo di inibire gli accessi irregolari.

ivan.cimmarusti@ilssole24ore.com
sara.monaci@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'inchiesta. La Cgil Nidil sta riscontrando illegalità all'ombra del food delivery

L'intervista. Roberta Turi. Segretaria nazionale della Cgil Nidil (Nuove identità di lavoro)

«Contratti firmati online e paga a consegna favoriscono le irregolarità»

«Oggi esistono già delle norme sul contratto al caporale e sulla raccolta e tracciabilità dei dati che le piattaforme di food delivery sono obbligate a fornire agli enti preposti (ad esempio Inail perché c'è un obbligo assicurativo), quindi nell'immediato è necessario rafforzare il sistema dei controlli. Ci sarà poi tempo per darci nuovi strumenti normativi anche attraverso il recepimento della Direttiva europea 2024/2831 (si veda la scheda in alto, ndr), relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, ma che dovrà essere recepita dall'Italia solo entro dicembre 2026».

Così Roberta Turi, segretaria nazionale di Nidil Cgil, che in questa intervista ripercorre il fenomeno del caporale digitale e le mosse necessarie in questo momento storico.

Parliamo del caporale digitale?

Abbiamo appena concluso una nostra inchiesta, facendo compilare circa 500 questionari a rider, sia italiani sia stranieri. Emerge un mondo fatto di illegalità diffusa, in cui sia lo Stato sia i carabinieri si stanno adoperando per tentare di reprimere questo tipo di comportamenti, ma ci sono delle enormi criticità che rendono molto complicato il loro lavoro.

Può fare un esempio?

C'è una grossa responsabilità delle piattaforme che non hanno alcun controllo sulla legalità e sulla tutela delle persone. Poi anche il lavoro degli ispettori è molto complicato: verificare che un account registrato su una piattaforma sia stato ceduto ad altri non è semplice. Servono documentazioni e testimonianze che spesso mancano. Il problema sono anche le minacce che molti rider subiscono dai caporali: abbiamo molte denunce di questi comportamenti. Poi c'è un altro aspetto che favorisce questo tipo di illegalità: il fatto che sul territorio non c'è alcun tipo di presidio delle piattaforme di delivery. Quindi tutto quello che dichiara il rider è un'autocertificazione che non viene verificata e controllata in modo adeguato. Alla fine, non si sa mai chi c'è realmente dall'altra parte.

Qual è oggi la condizione dei rider?



La segretaria. Coordinata da Roberta Turi un'indagine con l'audizione di 500 rider tra italiani e stranieri

La piattaforma più conosciuta che già da tempo ha scelto di inquadrare questi lavoratori come subordinati è Just Eat, che quindi retribuisce a prescindere dal numero di consegne. Rappresenta la parte minore dell'intera platea dei rider: circa 2.600 in tutta Italia.

La maggior parte è impiegata con Glovo e Deliveroo, circa 30mila come ci ha segnalato la loro associazione Assodelivery. Secondo il loro contratto, i rider sono tutti pagati a cottimo, cioè solo per ogni consegna fatta. I guadagni netti risultano molto bassi, spesso non superano i 4 euro a consegna.

E in questo contesto che trova spazio il caporale?

Sì. Quel tipo di rapporto di lavoro, unito al fatto che le candidature e l'attivazione dei contratti avvengono attraverso piattaforma e mai di persona, favorisce il caporale.

Insieme ad altre associazioni stiamo aprendo le Case dei rider — a Firenze, ad esempio, ne abbiamo una molto efficiente — in cui i cicofattorini possono riposarsi, ricaricare le batterie dei cellulari e delle biciclette. Luoghi di raccolta che per noi servono anche per incontrarli, ascoltarli e provare ad aiutarli per uscire dal controllo dei caporali, offrendo servizi gratuiti. Ma non è semplice. Perché si tratta di migranti che quando arrivano in Italia hanno spesso già maturato un debito, non parlano l'italiano, per questo si rivolgono alla loro comunità, in cui però ci sono personaggi che lucrano sulla loro condizione di stranieri molte volte senza documenti e senza alcuna possibilità di inserimento.

ivan.cimmarusti@ilssole24ore.com
sara.monaci@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EY
Shape the future with confidence

La tecnologia attiva la trasformazione, ma solo le persone possono realizzarla.

Siamo al fianco di clienti e stakeholder nel loro percorso di trasformazione con i nostri servizi e competenze, potenziati dall'intelligenza artificiale.

ey.com/it

In foto: EY all'Arsenale di Venezia



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

CONSULENZA STATISTICO
ATTUARIALE

Dal primo febbraio 2020 è stata estesa la tutela assicurativa Inail ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali. Tali lavoratori, definiti anche come rider, hanno diritto alle stesse prestazioni economiche previste per i lavoratori dipendenti secondo il T.U. 1124 del 1965 e successive modificazioni, con copertura sia per il caso di infortunio che di malattia professionale. La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18 aprile 2025 “Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali” chiarisce anche che il lavoro può essere sia di tipo autonomo che subordinato.

Le statistiche allegate sono state elaborate dagli archivi statistici dell'Istituto, con data di aggiornamento 30 aprile 2025. Sono considerati **gli infortuni sul lavoro denunciati occorsi ai rider** e rilevati secondo la qualifica assicurativa presente in denuncia.

Nel periodo 2021-2024 sono stati denunciati all'Inail complessivamente 2.005 infortuni sul lavoro, di cui 632 nell'ultimo anno, in sensibile aumento (39,8%) rispetto al 2023. Contestualmente le denunce di eventi mortali sono state 12.

La modalità di accadimento più frequente è quella in occasione di lavoro col 74% circa dei casi osservati nel quadriennio, l'incidenza degli infortuni in itinere è del 26%. Anche per i decessi l'occasione di lavoro è prevalente con 8 vittime delle 12 complessive.

La stragrande maggioranza degli infortunati sono uomini (93% medio e 95% nell'ultimo anno). Uomini sono anche tutte le vittime. I lavoratori infortunati sono giovani: il 61% ha meno di 35 anni, mentre il 29% ha un'età compresa tra i 35 e i 49 anni.

La regione che in valore assoluto registra più denunce è il Lazio (23%), a seguire Lombardia (18%), Sicilia e Piemonte (entrambe 10%), le quattro regioni raggruppano circa 6 casi su 10.

Per voci di tariffa si osserva che l'86% delle denunce di infortunio afferisce alla voce di tariffa 0721 (che prevede - tra le altre attività quelle del personale con mansioni operative in genere, ad es. uscieri, fattorini, portieri, autisti, addetti alla piccola manutenzione, addetti ai caselli autostradali – anche il servizio di consegna merci in ambito urbano svolto con veicoli a due ruote o assimilabili), il 6% alla voce 9121 (trasporto di merci e trasporti postali, compreso l'impiego di piattaforme e di scale aeree montate su autoveicoli e simili, rimozione e traino di veicoli) e il 2% alla voce 0723 (accesso presso le ditte anche con eventuale veicolo personalmente condotto).

Le denunce dei rider rientrano quasi tutte nella classe professionale (classificazione delle professioni Istat CP2011) del “Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci” (95% delle denunce del quadriennio). Nel dettaglio si tratta principalmente di fattorini (74% degli infortunati della classe professionale), addetti alla consegna di cibo da asporto (12%) e corrieri (9%), per queste due ultime professioni circa metà dei casi è stata registrata nel 2021.

Per quanto riguarda le malattie professionali risultano pervenute all'Inail tre denunce una per ognuno degli anni del triennio 2022-2024.

Infortunati sul lavoro denunciati occorsi ai rider. Anni di accadimento 2021-2024

Genere e classe di età

Genere e classe di età	2021	2022	2023	2024
Femmine	45	31	28	31
fino a 34 anni	28	16	13	13
da 35 a 49 anni	13	6	10	14
da 50 a 64 anni	4	9	4	4
oltre i 64 anni			1	
Maschi	441	404	424	601
fino a 34 anni	277	245	250	378
da 35 a 49 anni	122	119	136	160
da 50 a 64 anni	40	39	38	59
oltre i 64 anni	2	1		4
In complesso	486	435	452	632
<i>di cui mortali:</i>	3	4	-	5

Regione

Regione	2021	2022	2023	2024
ABRUZZO	12	5	11	7
BASILICATA	2	1	1	
CALABRIA	2	4	2	7
CAMPANIA	31	26	31	49
EMILIA ROMAGNA	34	31	27	38
FRIULI VENEZIA GIULIA	6	2	2	2
LAZIO	106	113	116	123
LIGURIA	6	4	8	20
LOMBARDIA	85	81	73	115
MARCHE	8	4	5	14
PIEMONTE	45	41	45	69
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO	1	1		3
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	3	2	1	
PUGLIA	9	8	10	17
SARDEGNA	26	9	9	10
SICILIA	44	41	47	73
TOSCANA	42	34	38	64
UMBRIA	3	1	4	5
VALLE D'AOSTA		1		
VENETO	21	26	22	16
Italia	486	435	452	632

Modalità di accadimento

Modalità di accadimento	2021	2022	2023	2024
In occasione di lavoro	412	311	335	432
In itinere	74	124	117	200
In complesso	486	435	452	632

Principali voci di tariffa

Voci di tariffa	2021	2022	2023	2024
In complesso	486	435	452	632
<i>di cui:</i>				
<i>0721 - PERSONALE CON MANSIONI OPERATIVE IN GENERE; PORTIERI E USCIERI; ADDETTI ALLA PICCOLA MANUTENZIONE; ADDETTI ALLE PICCOLE PULIZIE</i>	<i>416</i>	<i>387</i>	<i>404</i>	<i>513</i>
<i>9121 - TRASPORTI CON AUTOVEICOLI; ESERCIZIO DI AUTOGRU', PIATTAFORME AEREE E SIMILI; RIMOZIONE E TRAINO DI AUTOVEICOLI</i>	<i>21</i>	<i>16</i>	<i>14</i>	<i>61</i>
<i>0723 - PERSONALE CHE FA USO DI VEICOLI A MOTORE</i>	<i>17</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>11</i>

Principale classe professionale

Classe e voci professionali	2021	2022	2023	2024
8.1.3 - Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	481	427	444	556
<i>di cui:</i>				
<i>8.1.3.3.0.14 - fattorino</i>	<i>234</i>	<i>307</i>	<i>368</i>	<i>512</i>
<i>8.1.3.3.0.3 - addetto alla consegna di pizze</i>	<i>116</i>	<i>50</i>	<i>37</i>	<i>19</i>
<i>8.1.3.3.0.11 - corriere</i>	<i>88</i>	<i>52</i>	<i>30</i>	<i>6</i>

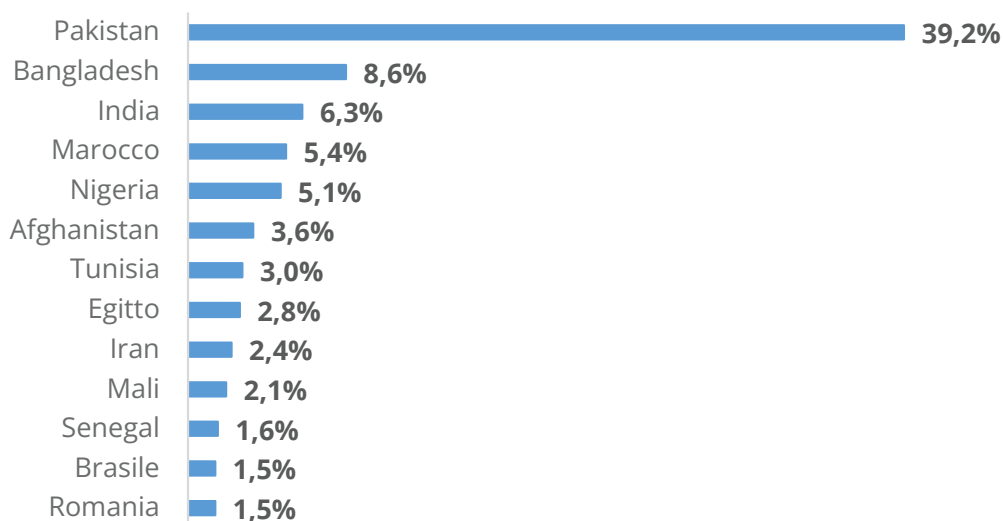
4. APPROFONDIMENTI SUGLI INFORTUNI DI PARTICOLARI CATEGORIE DI ASSICURATI

4.1. INFORTUNI DEI RIDER

Dal 1° febbraio 2020 è estesa la tutela assicurativa Inail ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui¹⁵, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (c.d. rider), i quali hanno diritto alle stesse prestazioni economiche previste per i lavoratori dipendenti dalla normativa vigente, alle prestazioni protesiche e riabilitative e alle altre prestazioni sanitarie integrative riconosciute dall'Istituto¹⁶.

Quello dei rider è un lavoro che impiega molta manodopera straniera, anche le statistiche relative agli infortuni professionali confermano che per il periodo 2021-2023 delle 1.337 denunce prevenute all'Inail 671 sono di nati all'estero. La stragrande maggioranza sono uomini (97%) e le comunità più colpite, considerando il triennio nel complesso, sono la pakistana con poco meno di 4 eventi ogni dieci, seguita a distanza dalla bangladese, indiana, marocchina e nigeriana. Per quanto riguarda le lavoratrici, trattandosi di pochi casi, non si osservano prevalenze rispetto ad un particolare Paese.

Grafico 38 - Rider. Denunce di infortuni sul lavoro occorsi a stranieri per principali Paesi di nascita. Anni 2021-2023



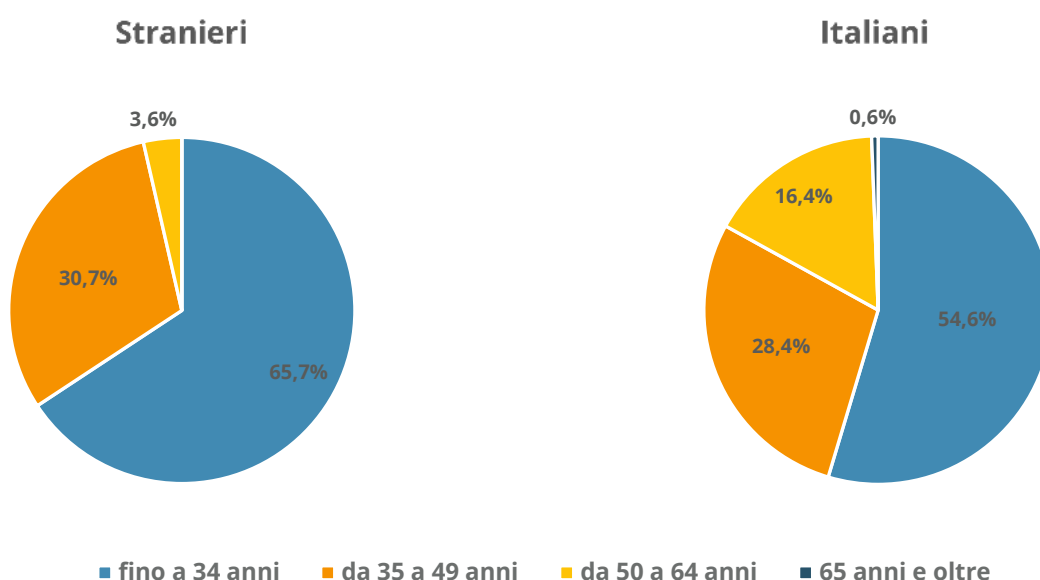
Fonte: Archivi statistici Inail, dati aggiornati al 30 aprile 2024

¹⁵Circolare Inail n. 866 del 23 gennaio 2020: "Copertura assicurativa lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (c.d. riders) - art. 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 introdotto dal comma 1, lettera c), della legge 2 novembre 2018, n.128. Prime istruzioni operative" e successiva Circolare Inail n. 40 del 4 luglio 2025 Tutela del lavoro mediante piattaforme digitali. Circolare ministeriale 18 aprile 2025, n. 9 riguardante "Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali". Profili assicurativi Inail.

¹⁶Gli eventi occorsi ai rider rientrano nella gestione assicurativa dell'Industria e servizi.

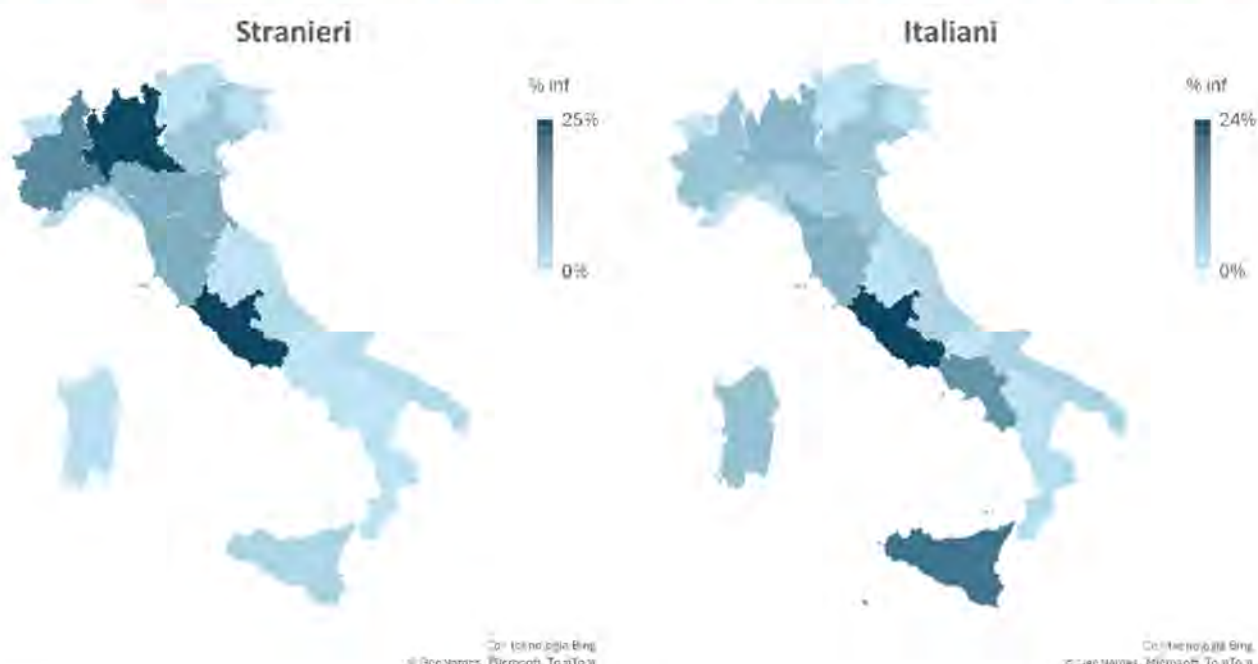
Gli infortunati nati all'estero sono più giovani degli italiani: 2/3 delle denunce afferiscono a lavoratori al di sotto dei 35 anni, con una distanza di oltre 10 punti percentuali rispetto ai colleghi autoctoni.

Grafico 39 - Rider. Denunce di infortuni sul lavoro per nazionalità. Anni 2021-2023



Fonte: Archivi statistici Inail, dati aggiornati al 30 aprile 2024

Metà degli infortuni degli stranieri si verifica in due sole regioni, Lazio e Lombardia (entrambe col 25% medio di casi), seguono Piemonte (15%), Emilia Romagna e Toscana (9% ciascuna). Diversamente, per gli italiani dopo il Lazio, che raggruppa un evento su 4, si collocano Sicilia (17%) e Campania (13%).

Grafico 40 - Rider. Denunce di infortuni sul lavoro per regione. Anni 2021-2023

Fonte: Archivi statistici Inail, dati aggiornati al 30 aprile 2024

La classe professionale (secondo la codifica Istat CP2011) quasi esclusivamente coinvolta è quella del personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci. Nel dettaglio si tratta di fattorini (oltre il 70% delle denunce), corrieri (13%) e addetti alla consegna delle merci (in particolare di pizze e cibi da asporto, 9%) per queste due ultime professioni circa la metà dei casi è stata registrata nel 2021.

Rispetto agli eventi definiti positivi: 884 casi, di cui 409 occorsi a stranieri, emerge che per questi ultimi l'esito della diagnosi è rappresentato principalmente da contusioni (43% al netto dei casi non determinati) e a seguire fratture (36%) e lussazioni (13%); non si rilevano differenze significative nel confronto con gli infortunati italiani.

La parte del corpo più frequentemente lesa è costituita dagli arti che interessano circa 6 eventi su 10; in particolare, le più esposte sono le ginocchia e le mani, non si evidenziano differenze sostanziali tra italiani e stranieri



2024/2831

11.11.2024

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea (TUE), l'Unione si prefigge, tra l'altro, di promuovere il benessere dei suoi popoli e si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa basato, tra l'altro, su una crescita economica equilibrata e su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.
- (2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta») sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro giuste ed eque che siano sane, sicure e dignitose. L'articolo 27 della Carta tutela il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa. L'articolo 8 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. L'articolo 12 della Carta stabilisce che ogni persona ha diritto alla libertà di riunione e di associazione a tutti i livelli. L'articolo 16 della Carta riconosce la libertà d'impresa. L'articolo 21 della Carta vieta la discriminazione.
- (3) Il principio n. 5 del pilastro europeo dei diritti sociali («pilastro»), proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, che, conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, deve essere garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che devono essere promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che devono essere incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo, che deve essere agevolata la mobilità professionale e che devono essere prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici. Il principio n. 7 del pilastro stabilisce che i lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, che, prima del licenziamento, i lavoratori hanno il diritto di essere informati delle motivazioni e a ricevere un ragionevole periodo di preavviso e il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. Il principio n. 10 del pilastro stabilisce che i lavoratori hanno, tra l'altro, diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e diritto alla protezione dei propri dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro. Il vertice sociale di Porto del 7 maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro.

⁽¹⁾ GU C 290 del 29.7.2022, pag. 95.

⁽²⁾ GU C 375 del 30.9.2022, pag. 45.

⁽³⁾ Posizione del Parlamento europeo del 24 aprile 2024 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 14 ottobre 2024.

- (4) La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità, ma comporta anche alcuni rischi per l'occupazione e le condizioni di lavoro. Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali. Le nuove forme di interazione digitale e le nuove tecnologie nel mondo del lavoro, se regolamentate e attuate correttamente, possono creare opportunità di accesso a posti di lavoro dignitosi e di qualità per le persone che tradizionalmente non disponevano di tale accesso. Tuttavia, se non regolamentate, possono anche dar luogo a una sorveglianza mediante la tecnologia, accrescere gli squilibri di potere e l'opacità del processo decisionale e comportare rischi per condizioni di lavoro dignitose, per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, per la parità di trattamento e per il diritto alla riservatezza.
- (5) Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da individui tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto in una vasta gamma di ambiti ed è caratterizzato da un alto livello di eterogeneità in termini di tipi di piattaforme di lavoro digitali, settori interessati e attività svolte, nonché di profili delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali organizzano, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la retribuzione per il lavoro svolto e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il lavoro. Il lavoro mediante piattaforme digitali può essere svolto esclusivamente online mediante strumenti elettronici (lavoro online mediante piattaforme digitali) o secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione online con una successiva attività nel mondo fisico (lavoro in loco mediante piattaforme digitali). Molte delle piattaforme di lavoro digitali esistenti sono imprese internazionali che svolgono attività e sviluppano modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero.
- (6) Il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per accedere più facilmente al mercato del lavoro, ottenere un reddito supplementare attraverso un'attività secondaria o godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. Al tempo stesso, la maggior parte delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ha un altro lavoro o un'altra fonte di reddito e tende a essere scarsamente retribuito. Inoltre, il lavoro mediante piattaforme digitali è in rapida evoluzione, il che si traduce in nuovi modelli imprenditoriali e nuove forme di occupazione che talvolta non rientrano nell'ambito dei sistemi di protezione esistenti. Pertanto è importante accompagnare tale processo con garanzie adeguate per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale. In particolare, il lavoro mediante piattaforme digitali può causare un'imprevedibilità dell'orario di lavoro e può rendere più labili i confini tra un rapporto di lavoro e un'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. L'errata classificazione della situazione occupazionale ha conseguenze per le persone interessate, in quanto rischia di limitare l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti. Essa determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la sostenibilità dei loro sistemi di protezione sociale. Tali sfide, sebbene non riguardino soltanto il lavoro mediante piattaforme digitali, sono particolarmente impegnative e pressanti nell'economia delle piattaforme.
- (7) Le cause intentate in diversi Stati membri hanno evidenziato il persistere di una classificazione errata della situazione occupazionale per quanto riguarda alcuni tipi di lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare nei settori in cui le piattaforme di lavoro digitali esercitano un certo livello di direzione e di controllo. Sebbene le piattaforme di lavoro digitali classifichino frequentemente le persone che lavorano mediante le piattaforme stesse come lavoratori autonomi o «contraenti indipendenti», molti organi giurisdizionali hanno rilevato che le piattaforme digitali esercitano di fatto direzione e controllo su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività imprenditoriali. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali.
- (8) I sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, fissano il prezzo dei singoli incarichi e l'orario di lavoro, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o applicano trattamenti sfavorevoli. Le piattaforme di lavoro digitali, in particolare, utilizzano tali sistemi algoritmici come modalità standard per organizzare e gestire il lavoro mediante piattaforme digitali attraverso la loro infrastruttura. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali oggetto di tale gestione algoritmica spesso non hanno accesso a informazioni sulle modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati o sul modo in cui il comportamento di tali persone incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati. Nemmeno i rappresentanti dei lavoratori, gli altri rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti hanno accesso a tali informazioni. Inoltre, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali spesso non conoscono i motivi delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati e non possono ottenere una spiegazione in merito, discutere tali decisioni con un interlocutore umano, contestare tali decisioni o chiedere una rettifica o, se del caso, presentare ricorso.

- (9) Quando le piattaforme digitali operano in più Stati membri o a livello transfrontaliero, spesso non è chiaro dove e da chi viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda il lavoro mediante piattaforme digitali online. Inoltre, le autorità nazionali competenti non hanno facile accesso ai dati sulle piattaforme di lavoro digitali, ad esempio per quanto riguarda il numero di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la loro situazione occupazionale e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle norme pertinenti.
- (10) Un corpus di strumenti giuridici stabilisce norme minime in materia di condizioni di lavoro e diritti dei lavoratori in tutta l'Unione. Tale corpus comprende, in particolare, le direttive 2003/88/CE⁽⁴⁾, 2008/104/CE⁽⁵⁾ e (UE) 2019/1152⁽⁶⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio e altri atti giuridici specifici riguardanti aspetti quali la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, le lavoratrici gestanti, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale e il distacco dei lavoratori. Inoltre, la Corte di giustizia dell'Unione europea («Corte di giustizia») ha statuito⁽⁷⁾ che il periodo di reperibilità, durante il quale le possibilità del lavoratore di svolgere altre attività sono notevolmente limitate, è da considerare orario di lavoro. La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁽⁸⁾ stabilisce un quadro generale che fissa prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o negli stabilimenti situati nell'Unione.
- (11) La raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi⁽⁹⁾ raccomanda agli Stati membri di adottare misure per garantire a tutti i lavoratori subordinati e autonomi la copertura formale, la copertura effettiva, l'adeguatezza e la trasparenza dei sistemi di protezione sociale.
- (12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹⁰⁾ garantisce la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e in particolare prevede determinati diritti e obblighi nonché garanzie relativi al trattamento lecito, corretto e trasparente dei dati personali, anche per quanto riguarda il processo decisionale individuale automatizzato.
- (13) Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹¹⁾ promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali che utilizzano i servizi di intermediazione online forniti dai gestori di piattaforme online.
- (14) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono ulteriori misure specifiche. Al fine di inquadrare adeguatamente lo sviluppo del lavoro mediante piattaforme digitali in modo sostenibile, è necessario che l'Unione stabilisca diritti minimi per i lavoratori delle piattaforme digitali e norme per migliorare la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per far fronte a tali sfide. È opportuno introdurre misure volte a facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Inoltre, alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero essere conferiti diritti, con l'obiettivo di promuovere la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità. Tali diritti dovrebbero essere conferiti anche al fine di proteggere i lavoratori e di migliorare le condizioni di lavoro nella gestione algoritmica, compreso l'esercizio della contrattazione collettiva. Tali diritti dovrebbero essere conferiti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto e allo scopo di ottenere condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori offline di servizi, nonché favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.
- (15) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi delle parti sociali, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire in questo settore a livello di Unione adeguando l'attuale quadro giuridico alla luce della diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per quanto riguarda il ricorso a sistemi di monitoraggio automatizzati e a sistemi decisionali automatizzati. La Commissione ha inoltre intrattenuto ampi

⁽⁴⁾ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

⁽⁵⁾ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

⁽⁶⁾ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

⁽⁷⁾ Sentenza della Corte di giustizia del 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; sentenza della Corte (Grande Sezione) del 9 marzo 2021, *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; sentenza della Corte (Grande Sezione) del 9 marzo 2021, *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

⁽⁸⁾ Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

⁽⁹⁾ Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

⁽¹⁰⁾ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

⁽¹¹⁾ Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 57).

scambi con i pertinenti portatori di interessi, tra cui le piattaforme di lavoro digitali, le associazioni di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli esperti del mondo accademico, degli Stati membri e delle organizzazioni internazionali e i rappresentanti della società civile.

- (16) La presente direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali e a proteggere i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tali gli obiettivi sono perseguiti contemporaneamente e, sebbene si rafforzino reciprocamente e siano indissolubilmente legati, l'uno non è secondario rispetto all'altro. Per quanto riguarda l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE, la presente direttiva stabilisce norme volte a sostenere la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a migliorare le condizioni di lavoro e la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, nonché a proteggere i lavoratori nel contesto della gestione algoritmica. Per quanto riguarda l'articolo 16 TFUE, la presente direttiva stabilisce norme volte a migliorare la protezione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali, aumentando la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità delle pertinenti procedure di gestione algoritmica nel lavoro mediante piattaforme digitali.
- (17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno o che, sulla base di una valutazione dei fatti, si ritiene che abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le disposizioni in materia di gestione algoritmica relative al trattamento dei dati personali dovrebbero applicarsi anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.
- (18) La presente direttiva dovrebbe stabilire norme vincolanti che si applichino a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione.
- (19) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto usano sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati per organizzare il lavoro svolto da individui su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale. I sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati trattano dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e prendono o sostengono decisioni che incidono, tra l'altro, sulle condizioni di lavoro. Tali caratteristiche rendono le piattaforme di lavoro digitali una forma distinta di organizzazione della prestazione di servizi da parte di professionisti rispetto alle forme più tradizionali di organizzazione della prestazione di servizi, quali le classiche forme di servizi di trasporto a chiamata o dispacciamento dei servizi di trasporto. Inoltre, la maggiore complessità dell'organizzazione strutturale delle piattaforme di lavoro digitali va di pari passo con la loro rapida evoluzione, il che spesso crea sistemi a geometria variabile nell'organizzazione del lavoro. Ad esempio, vi potrebbero essere casi in cui le piattaforme di lavoro digitali forniscono un servizio il cui destinatario è la piattaforma di lavoro digitale stessa o un'entità commerciale distinta all'interno dello stesso gruppo di imprese, o organizzano il lavoro in modo tale da rendere più labili i modelli tradizionali generalmente riconoscibili nei sistemi di prestazione di servizi. Ciò potrebbe verificarsi anche nel caso delle piattaforme di microlavoro o di lavoro collettivo («crowdwork»), vale a dire un tipo di piattaforma di lavoro digitale online che fornisce alle imprese e ad altri clienti l'accesso a una forza lavoro ampia e flessibile per l'esecuzione di piccoli compiti che possono essere svolti a distanza utilizzando un computer e una connessione Internet, ad esempio la taggatura. I compiti sono suddivisi e distribuiti a un gran numero di individui che possono completarli in modo asincrono.
- (20) L'organizzazione del lavoro svolto dagli individui dovrebbe comportare almeno un ruolo significativo nell'abbinare la domanda di servizi all'offerta di lavoro da parte di un individuo che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario, indipendentemente dalla relativa qualificazione formale data dalle parti o dalla relativa natura, e che è disponibile a svolgere un compito specifico. L'organizzazione di tale lavoro può includere altre attività, quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dagli individui ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, senza ulteriore coinvolgimento della piattaforma, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. La definizione di piattaforme di lavoro digitali non dovrebbe includere i prestatori di un servizio il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni, come nel caso della locazione di alloggi a breve termine, o mediante cui individui che non sono professionisti possono rivendere beni, né i prestatori che organizzano le attività di volontari. La definizione dovrebbe essere limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dagli individui, ad esempio il trasporto di persone o merci o la pulizia, costituisce una componente necessaria ed essenziale e non solo una componente secondaria e puramente accessoria.

- (21) Le modalità e i processi di rappresentanza dei lavoratori variano da uno Stato membro all'altro, rispecchiandone le rispettive storie, istituzioni e situazioni economiche e politiche. Tra le condizioni favorevoli al buon funzionamento del dialogo sociale figurano l'esistenza di sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro forti e indipendenti, con accesso alle informazioni pertinenti necessarie per partecipare al dialogo sociale, nonché il rispetto dei diritti fondamentali della libertà di associazione e di contrattazione collettiva.
- (22) Conformemente alla convenzione n. 135 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui rappresentanti dei lavoratori (1971), attualmente ratificata da 24 Stati membri, i rappresentanti dei lavoratori possono essere individui riconosciuti come tali dal diritto o dalle prassi nazionali, che siano rappresentanti sindacali, vale a dire rappresentanti designati o eletti dai sindacati o dai loro iscritti, o rappresentanti eletti, vale a dire rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori dell'impresa conformemente alle disposizioni legislative o regolamentari nazionali o ai contratti collettivi e le cui funzioni non comprendono attività riconosciute come prerogativa esclusiva dei sindacati nel paese interessato. Tale convenzione precisa che, se nella stessa impresa sono presenti sia i rappresentanti sindacali che i rappresentanti eletti, tale rappresentanza non può essere utilizzata per compromettere le posizioni dei sindacati interessati o dei loro rappresentanti e che deve essere incoraggiata la cooperazione tra i rappresentanti eletti e i sindacati interessati o i loro rappresentanti.
- (23) Gli Stati membri hanno ratificato la convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949), la quale prevede che gli atti intesi a promuovere la costituzione di organizzazioni dei lavoratori dominate da datori di lavoro o da organizzazioni dei datori di lavoro, o a sostenere le organizzazioni dei lavoratori con mezzi finanziari o di altro tipo, allo scopo di porre tali organizzazioni sotto il controllo dei datori di lavoro o delle organizzazioni dei datori di lavoro sono considerati atti di ingerenza nei confronti dei quali gli Stati che sono membri dell'OIL devono proteggere le organizzazioni dei lavoratori. È importante intervenire su tali atti per garantire che, nella definizione o nell'attuazione delle modalità pratiche di informazione e consultazione ai sensi della presente direttiva, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori operino in uno spirito di cooperazione, nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto sia degli interessi dell'impresa o dello stabilimento sia dei lavoratori.
- (24) In alcuni casi, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non hanno un rapporto contrattuale diretto con la piattaforma di lavoro digitale, ma sono in relazione con un intermediario attraverso il quale svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tale modalità di organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali comporta spesso una vasta gamma di rapporti multilaterali differenti e complessi, comprese catene di subappalto, nonché responsabilità confuse tra la piattaforma di lavoro digitale e gli intermediari. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite intermediari sono esposte agli stessi rischi, legati all'errata classificazione della loro situazione occupazionale e all'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali direttamente per la piattaforma di lavoro digitale. Gli Stati membri dovrebbero pertanto stabilire misure adeguate al fine di garantire che, a norma della presente direttiva, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che lavorano tramite intermediari godano dello stesso livello di protezione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale diretto con la piattaforma di lavoro digitale. Gli Stati membri dovrebbero stabilire meccanismi adeguati, anche mediante sistemi di responsabilità solidale, se del caso.
- (25) Per combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e per facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli Stati membri dovrebbero disporre di procedure adeguate per prevenire e affrontare l'errata classificazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Tali procedure dovrebbero essere intese ad accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia e garantire così che i lavoratori delle piattaforme digitali godano pienamente degli stessi diritti degli altri lavoratori conformemente al diritto dell'Unione nonché al diritto e ai contratti collettivi nazionali pertinenti. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte o le parti responsabili degli obblighi del datore di lavoro dovrebbero essere chiaramente identificate e rispettare i corrispondenti obblighi dei datori di lavoro a norma del diritto dell'Unione, del diritto nazionale e dei contratti collettivi nazionali applicabili nel settore di attività.
- (26) Se una parte è considerata datore di lavoro e soddisfa le condizioni per essere un'agenzia interinale in conformità della direttiva 2008/104/CE, si applicano gli obblighi previsti da tale direttiva.
- (27) Il principio del primato dei fatti, espressione con la quale si intende che l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la retribuzione per il lavoro svolto, e non sulla descrizione del rapporto che danno le parti, conformemente alla raccomandazione n. 198 dell'OIL sul rapporto di lavoro (2006), è particolarmente pertinente nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente da una parte.

- (28) L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il lavoro autonomo fittizio ricorre quando una persona è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro. La dichiarazione falsa di lavoro autonomo è spesso utilizzata per evitare determinati obblighi giuridici o fiscali o per creare un vantaggio competitivo rispetto alle imprese che rispettano la legge. In numerose sentenze⁽¹²⁾ la Corte di giustizia ha statuito che la qualificazione di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro.
- (29) Garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, può fungere da utile orientamento la comunicazione della Commissione del 30 settembre 2022, che contiene «orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali» e indica che, secondo la Commissione, i contratti collettivi tra lavoratori autonomi individuali e piattaforme di lavoro digitali relativi alle condizioni di lavoro esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. È tuttavia fondamentale che l'introduzione di tali contratti collettivi non comprometta gli obiettivi perseguiti dalla presente direttiva, in particolare la corretta classificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per quanto riguarda la loro situazione occupazionale.
- (30) La direzione e il controllo possono assumere in casi concreti forme diverse, considerando che il modello di economia delle piattaforme è in costante evoluzione. Ad esempio, la piattaforma di lavoro digitale potrebbe esercitare direzione e controllo non solo con mezzi diretti, ma anche applicando misure punitive o altre forme di trattamenti sfavorevoli o pressioni. Nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, è spesso difficile per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali avere un accesso adeguato agli strumenti e alle informazioni necessari per far valere dinanzi a un'autorità competente l'effettiva natura del loro rapporto contrattuale e i diritti che ne derivano. Inoltre, la gestione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati è caratterizzata da mancanza di trasparenza da parte della piattaforma di lavoro digitale. Tali caratteristiche del lavoro mediante piattaforme digitali perpetuano il fenomeno dell'errata classificazione come lavoro autonomo fittizio, ostacolando in tal modo la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e l'accesso da parte dei lavoratori delle piattaforme digitali a condizioni di vita e di lavoro dignitose. Gli Stati membri dovrebbero pertanto stabilire misure che prevedano un'efficace agevolazione procedurale per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'accertare la determinazione della loro corretta situazione occupazionale. In tale contesto, la presunzione legale di rapporto di lavoro a favore delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali è uno strumento efficace che contribuisce notevolmente al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali. Pertanto, si dovrebbe presumere legalmente che il rapporto contrattuale sia un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo.
- (31) Una presunzione legale efficace richiede che il diritto nazionale renda effettivamente facile per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali beneficiare della presunzione. Gli obblighi relativi alla presunzione legale non dovrebbero essere onerosi e dovrebbero ridurre le difficoltà delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nel fornire prove indicanti l'esistenza di un rapporto di lavoro in una situazione di squilibrio di potere rispetto alla piattaforma di lavoro digitale. Lo scopo della presunzione legale è affrontare e correggere efficacemente lo squilibrio di potere tra le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le piattaforme di lavoro digitali. Le modalità della presunzione legale dovrebbero essere stabilite dagli Stati membri, a condizione che tali modalità garantiscano che sia stabilita una presunzione legale confutabile efficace di rapporto di lavoro, in grado di costituire un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, e che non abbiano l'effetto di aumentare l'onere degli obblighi che incombono alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o ai loro rappresentanti nei procedimenti per determinare la corretta situazione occupazionale di tali persone. L'applicazione della presunzione legale non dovrebbe comportare automaticamente la riclassificazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, dovrebbe spettare a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

⁽¹²⁾ Sentenze della Corte di giustizia del:

- 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
- 13 gennaio 2004, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
- 14 ottobre 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
- 11 novembre 2010, *Dita Danosa/LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
- 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en MEDIA/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
- 9 luglio 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
- 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
- 16 luglio 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
- e ordinanza della Corte di giustizia del 22 aprile 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (32) In linea con l'obiettivo della presente direttiva di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali facilitando la determinazione della loro corretta situazione occupazionale e garantendo così che essi godano dei pertinenti diritti derivanti dal diritto dell'Unione nonché dal diritto e dai contratti collettivi nazionali, la presunzione legale dovrebbe applicarsi a tutti i pertinenti procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è dibattuta la situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Sebbene la presente direttiva non imponga agli Stati membri l'obbligo di applicare la presunzione legale nei procedimenti tributari, penali o di sicurezza sociale, è fondamentale che la presunzione legale sia effettivamente applicata in tutti gli Stati membri, a norma della presente direttiva. In particolare, nessuna disposizione della presente direttiva dovrebbe impedire agli Stati membri di applicare, ai sensi del diritto nazionale, la presunzione legale nei procedimenti tributari, penali o di sicurezza sociale o in altri procedimenti amministrativi o giudiziari o di riconoscere i risultati di procedimenti in cui la presunzione legale sia stata applicata al fine di conferire diritti ai lavoratori riclassificati a norma di altri settori del diritto.
- (33) A fini di certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi e dovrebbe pertanto applicarsi esclusivamente al periodo che decorre dal 2 dicembre 2026, anche per i rapporti contrattuali instaurati prima di tale data e ancora in corso a tale data. I ricorsi riguardanti l'eventuale esistenza di un rapporto di lavoro prima di tale data e i diritti e gli obblighi che ne derivano fino a tale data dovrebbero pertanto essere valutati solo sulla base del diritto dell'Unione e nazionale applicabili prima di tale data, compresa la direttiva (UE) 2019/1152.
- (34) Il rapporto tra una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e una piattaforma di lavoro digitale potrebbe non soddisfare i requisiti di un rapporto di lavoro secondo la definizione stabilita dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro interessato, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale dimostrando, sulla base di tale definizione, che il rapporto in questione non costituisce un rapporto di lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano la natura giuridica del rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. L'onere della prova dovrebbe pertanto gravare sulle piattaforme di lavoro digitali qualora esse sostengano che il rapporto contrattuale in questione non costituisce un rapporto di lavoro. Il fatto di aver confutato la presunzione legale in un procedimento giudiziario o amministrativo non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione legale in procedimenti o ricorsi giudiziari successivi, in conformità del diritto procedurale nazionale.
- (35) L'efficace attuazione della presunzione legale mediante un quadro di misure di sostegno è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutti i soggetti interessati. Tali misure dovrebbero includere la diffusione di informazioni complete al pubblico, l'elaborazione di orientamenti sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche per le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le parti sociali e le autorità nazionali competenti nonché l'effettuazione di controlli e ispezioni efficaci, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, anche, se del caso, stabilendo obiettivi per tali controlli e ispezioni.
- (36) Tali misure dovrebbero sostenere l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, compresa, se del caso, la conferma della classificazione di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali quale vero lavoratore autonomo. Per consentire a tali autorità di svolgere i loro compiti ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente direttiva, tenendo conto in particolare della competenza degli Stati membri a decidere in merito al personale delle autorità nazionali, esse devono disporre di personale sufficiente. A tal fine è necessario fornire alle autorità nazionali competenti risorse umane adeguate che siano dotate delle competenze necessarie e abbiano accesso a una formazione adeguata, nonché la disponibilità di competenze tecniche nel settore della gestione algoritmica. La convenzione n. 81 dell'OIL sull'ispezione del lavoro (1947) fornisce indicazioni su come stabilire un numero sufficiente di ispettori del lavoro per l'efficace esercizio delle loro funzioni. La decisione di un'autorità nazionale competente che comporta un cambiamento della situazione occupazionale di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbe essere presa in considerazione dalle autorità nazionali competenti in sede di decisione in merito ai controlli e alle ispezioni che intendono effettuare.
- (37) Le autorità competenti degli Stati membri dovrebbero collaborare, anche attraverso lo scambio di informazioni, come previsto dal diritto e dalle prassi nazionali, allo scopo di garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.
- (38) Sebbene il regolamento (UE) 2016/679 stabilisca il quadro generale per la protezione delle persone fisiche riguardo al trattamento dei dati personali, è necessario stabilire norme specifiche che contemplino le problematiche connesse al trattamento dei dati personali attraverso i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. L'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce già che gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro. La presente direttiva prevede garanzie più specifiche per il trattamento dei dati

personali mediante sistemi automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, garantendo in tal modo un livello più elevato di protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. In particolare, la presente direttiva stabilisce norme più specifiche rispetto al regolamento (UE) 2016/679 per quanto riguarda l'uso e la trasparenza del processo decisionale automatizzato. La presente direttiva stabilisce inoltre misure aggiuntive rispetto al regolamento (UE) 2016/679, nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, per salvaguardare la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare laddove le decisioni siano adottate o sostenute dal trattamento automatizzato di dati personali. I termini relativi alla protezione dei dati personali di cui alla presente direttiva dovrebbero essere interpretati alla luce delle definizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679.

- (39) Gli articoli 5, 6 e 9 del regolamento (UE) 2016/679 stabiliscono che i dati personali devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Ciò comporta alcune restrizioni al modo in cui le piattaforme di lavoro digitali possono trattare i dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o decisionali automatizzati. Tuttavia, nel caso specifico del lavoro mediante piattaforme digitali, non si può presumere che il consenso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali al trattamento dei loro dati personali venga dato liberamente. Spesso le persone che svolgono un lavoro di questo tipo non hanno una reale libertà di scelta o non possono rifiutare o revocare il consenso senza pregiudicare il loro rapporto contrattuale, visto lo squilibrio di potere tra la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. Pertanto, le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero trattare i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sulla base del fatto che una persona che svolge tale lavoro ha prestato il proprio consenso al trattamento dei suoi dati personali.
- (40) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero, mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o qualsiasi sistema automatizzato utilizzato per prendere o sostenere decisioni che incidono sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, trattare dati personali relativi alle loro conversazioni private, raccogliere dati personali quando le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non stanno svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si stanno proponendo di svolgerlo, trattare dati personali per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, compresi la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione, quali definiti nella Carta, né trattare dati personali per desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositività, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale di una persona.
- (41) Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero trattare i dati biometrici delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali a fini di identificazione, vale a dire stabilire l'identità di una persona confrontando i suoi dati biometrici con i dati biometrici di vari individui memorizzati in una banca dati (identificazione «uno a molti»). Ciò non pregiudica la possibilità, per le piattaforme di lavoro digitali, di effettuare verifiche biometriche, vale a dire verificare l'identità di una persona confrontando i suoi dati biometrici con dati precedentemente forniti dalla stessa persona (verifica o autenticazione «uno a uno») qualora tale trattamento di dati personali sia lecito ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 o di altre pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione e nazionale.
- (42) I dati basati su elementi biometrici sono i dati personali derivanti da un trattamento tecnico specifico relativo a elementi fisici, fisiologici o comportamentali, segnali o caratteristiche di una persona fisica, quali le espressioni facciali, i movimenti, il battito cardiaco, la voce, l'azionamento dei tasti o l'andatura, che possono eventualmente consentire o confermare l'identificazione di una persona fisica.
- (43) Il trattamento dei dati personali da parte dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Pertanto, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero sempre effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati conformemente ai requisiti di cui all'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/679. Tenendo conto degli effetti che le decisioni prese dai sistemi decisionali automatizzati hanno sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sui lavoratori delle piattaforme digitali, la presente direttiva stabilisce norme più specifiche relative alla consultazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti nel contesto delle valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati.
- (44) Oltre ai requisiti previsti dal regolamento (UE) 2016/679, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza e di informazione in relazione ai sistemi di monitoraggio automatizzati e ai sistemi automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda la loro assunzione, il loro accesso agli incarichi di lavoro e l'organizzazione degli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro sicurezza e la loro salute, il loro orario di lavoro, il loro accesso alla formazione, la loro promozione o suo equivalente e la loro situazione contrattuale, comprese la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. È opportuno specificare il tipo e la forma delle informazioni che devono essere fornite alle

persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione a tali sistemi automatizzati, nonché il momento in cui devono essere fornite. I singoli lavoratori delle piattaforme digitali dovrebbero ricevere tali informazioni in forma concisa, semplice e comprensibile, nella misura in cui i sistemi e le loro caratteristiche incidono direttamente su di loro e, se del caso, sulle loro condizioni di lavoro, in modo da essere effettivamente informati. Dovrebbero inoltre avere il diritto di richiedere informazioni complete e dettagliate su tutti i sistemi pertinenti. Le informazioni complete e dettagliate su tali sistemi automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, come anche alle autorità nazionali competenti su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.

- (45) Oltre al diritto alla portabilità dei dati personali che l'interessato ha fornito a un titolare del trattamento a norma dell'articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ricevere, senza impedimenti e in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, i dati personali generati attraverso l'esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati di una piattaforma di lavoro digitale, comprese valutazioni e recensioni, per trasmetterli o farli trasmettere a terzi, compresa un'altra piattaforma di lavoro digitale. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero fornire alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali strumenti atti ad agevolare una portabilità dei dati effettiva e gratuita al fine di esercitare i loro diritti a norma della presente direttiva e del regolamento (UE) 2016/679.
- (46) In alcuni casi le piattaforme di lavoro digitali non risolvono il rapporto con una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, ma ne limitano l'account. La limitazione dell'account deve essere intesa come qualsiasi limitazione imposta alla possibilità, per la persona, di svolgere un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'account, compresa la limitazione dell'accesso all'account o agli incarichi di lavoro.
- (47) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati nella gestione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Il monitoraggio tramite strumenti elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi, come quelle relative all'offerta di incarichi, ai guadagni, alla loro sicurezza e alla loro salute, al loro orario di lavoro, all'accesso alla formazione, alla loro promozione o al loro status all'interno dell'organizzazione e alla situazione contrattuale, hanno effetti diretti sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le quali potrebbero non avere un contatto diretto con un dirigente o supervisore umano. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero pertanto garantire la supervisione umana ed effettuare regolarmente, e in ogni caso ogni due anni, una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio automatizzati o dai sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluso, se del caso, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro. I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere associati al processo di valutazione. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero garantire risorse umane sufficienti ai fini di tale supervisione e di tale valutazione. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di supervisione dovrebbero disporre della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione e in particolare dovrebbero avere il diritto di non accogliere le decisioni automatizzate. Dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni. È inoltre importante che le piattaforme di lavoro digitali affrontino le carenze sistematiche nell'uso dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati. Pertanto, qualora le attività di supervisione rilevino un elevato rischio di discriminazione sul lavoro o violazioni dei diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero adottare misure adeguate per rimediare, compresa la possibilità di cessare l'utilizzo di tali sistemi.
- (48) Il regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato nei casi in cui questi sia sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Tale disposizione prevede, come minimo, il diritto dell'interessato di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione. Oltre ai requisiti previsti dal regolamento (UE) 2016/679, nel contesto della gestione algoritmica e tenendo conto del grave impatto sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali delle decisioni di limitare, sospendere o risolvere il loro rapporto contrattuale o chiudere il loro account, o qualsiasi decisione di pregiudizio equivalente, tali decisioni dovrebbero sempre essere prese da un essere umano.
- (49) Oltre ai requisiti del regolamento (UE) 2016/679 nel contesto della gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per quanto riguarda una decisione, una mancata decisione o una serie di decisioni prese o sostenute da sistemi decisionali automatizzati. A tal fine, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe offrire alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con un interlocutore umano presso la piattaforma di lavoro digitale. Inoltre, talune decisioni possono avere effetti negativi particolarmente significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sui loro potenziali guadagni. In merito alle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account di una persona che svolge un lavoro

mediante piattaforme digitali, di non retribuire il lavoro svolto da tale persona o che incidono sugli aspetti essenziali del rapporto contrattuale, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, quanto prima e al più tardi il giorno in cui tali decisioni prendono effetto, una motivazione scritta per tali decisioni. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere anche il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare la decisione e ottenere una risposta motivata senza indebito ritardo, e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta, se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che una decisione abbia violato i loro diritti. Qualora tali decisioni violino i diritti di tali persone, ad esempio i loro diritti dei lavoratori, il loro diritto alla non discriminazione o il diritto alla protezione dei loro dati personali, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indebito ritardo o, ove ciò non sia possibile, dovrebbe provvedere a un adeguato risarcimento del danno subito e adottare le misure necessarie per evitare decisioni analoghe in futuro, compresa, se del caso, la modifica o la cessazione dell'utilizzo del sistema decisionale automatizzato interessato. In merito al riesame umano delle decisioni, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.

- (50) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio⁽¹³⁾ introduce misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, compreso l'obbligo per i datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro e stabilisce i principi generali di prevenzione che i datori di lavoro devono attuare. I sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati possono avere un impatto significativo sulla sicurezza e sulla salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali. La direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche intensificano lo sforzo di lavoro aumentando il monitoraggio, accrescendo il ritmo richiesto ai lavoratori, riducendo al minimo le discontinuità nel flusso di lavoro ed estendendo l'attività lavorativa al di là del luogo e dell'orario di lavoro convenzionali. L'apprendimento limitato sul posto di lavoro e l'influenza limitata sui compiti dovuta all'uso di algoritmi non trasparenti, l'intensificazione del lavoro e l'insicurezza derivanti dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati possono aumentare lo stress e l'ansia della forza lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero pertanto analizzare tali rischi, valutare se le misure di prevenzione dei rischi dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione. Dovrebbero evitare che l'uso di tali sistemi si traduca in pressioni indebite sui lavoratori o metta a rischio la loro salute. Al fine di rafforzare l'efficacia di tali disposizioni, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe mettere a disposizione dei lavoratori delle piattaforme digitali, dei loro rappresentanti e delle autorità competenti la valutazione dei rischi e delle misure di attenuazione.
- (51) Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono esposte, in particolare nel lavoro in loco mediante piattaforme digitali, a un rischio di violenza e molestie, senza disporre di un luogo di lavoro fisico in cui possano presentare denunce. Le molestie, incluse quelle sessuali, possono avere un impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali. Gli Stati membri dovrebbero pertanto prevedere misure preventive, compresa l'istituzione di canali di segnalazione efficaci. Gli Stati membri sono inoltre incoraggiati a sostenere misure efficaci per combattere la violenza e le molestie nel lavoro mediante piattaforme digitali e, in particolare, a prevedere canali di segnalazione adeguati per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non hanno un rapporto di lavoro.
- (52) L'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, disciplinate a livello dell'Unione a norma della direttiva 2002/14/CE, sono fondamentali per promuovere un dialogo sociale efficace. Poiché l'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali, sono necessarie misure supplementari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato. Data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, le informazioni dovrebbero essere fornite in tempo utile per consentire ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali di prepararsi alla consultazione, con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali o dai loro rappresentanti, ove necessario. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure in materia di informazione e consultazione previste nella direttiva 2002/14/CE.
- (53) In assenza di rappresentanti dei lavoratori, i lavoratori dovrebbero poter essere direttamente informati dalla piattaforma di lavoro digitale dell'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati o di modifiche sostanziali nel loro utilizzo.
- (54) Una parte delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono lavoratori autonomi. L'impatto dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei decisionali automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulla protezione dei dati personali dei lavoratori autonomi e sulle loro opportunità di guadagno è analogo a quello avvertito dai lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti previsti dalla presente direttiva in materia di protezione

⁽¹³⁾ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati, le limitazioni al trattamento o alla raccolta di dati personali, il monitoraggio umano e il riesame umano di decisioni significative, dovrebbero pertanto applicarsi anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro. Non dovrebbero invece applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non hanno un rapporto di lavoro i diritti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di informazione e di consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali o dei loro rappresentanti, che riguardano specificamente i lavoratori subordinati ai sensi del diritto dell'Unione. Il regolamento (UE) 2019/1150 prevede garanzie in materia di equità e trasparenza per i lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, a condizione che siano considerati utenti commerciali ai sensi di tale regolamento. In merito al riesame umano di decisioni significative, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.

- (55) Gli obblighi delle piattaforme di lavoro digitali, anche in materia di informazione e di consultazione in relazione ai sistemi di monitoraggio automatizzati e ai sistemi decisionali automatizzati, si applicano indipendentemente dal fatto che tali sistemi siano gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale stessa o da un fornitore esterno di servizi che effettua il trattamento dei dati per conto della piattaforma di lavoro digitale.
- (56) Al fine di consentire alle autorità nazionali competenti di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, in particolare se tali piattaforme sono stabilite in uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui il lavoratore delle piattaforme digitali svolge il lavoro o in un paese terzo, è opportuno che le piattaforme di lavoro digitali dichiarino il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto. Un sistema di informazione sistematico e trasparente, anche a livello transfrontaliero, è inoltre fondamentale per prevenire la concorrenza sleale tra le piattaforme di lavoro digitali. L'obbligo di dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali a norma della presente direttiva non dovrebbe sostituire gli obblighi di dichiarazione o notifica stabiliti da altri atti giuridici dell'Unione.
- (57) L'Autorità europea del lavoro istituita dal regolamento (UE) 2019/1149 del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹⁴⁾ contribuisce a garantire un'equa mobilità dei lavoratori in tutta l'Unione, in particolare facilitando la cooperazione e lo scambio di informazioni tra gli Stati membri ai fini dell'applicazione coerente, efficiente ed efficace della pertinente normativa dell'Unione, coordinando e sostenendo ispezioni concertate e congiunte, effettuando analisi e valutazioni dei rischi nelle questioni riguardanti la mobilità transfrontaliera dei lavoratori e sostenendo gli Stati membri nella lotta al lavoro non dichiarato. Ha pertanto un ruolo importante da svolgere nell'affrontare le sfide legate alle attività transfrontaliere di molte piattaforme di lavoro digitali e quelle legate al lavoro non dichiarato mediante piattaforme digitali.
- (58) Le informazioni sul lavoro mediante piattaforme digitali effettuato dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sul numero di tali persone, sulla loro situazione occupazionale o contrattuale e sui termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali, sono essenziali per aiutare le autorità competenti a determinare la corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e a garantire il rispetto degli obblighi giuridici, nonché per aiutare i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza. Tali autorità e rappresentanti dovrebbero inoltre avere il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e dettagli riguardanti le informazioni fornite.
- (59) Il ricorso al lavoro non dichiarato nelle piattaforme di consegna è stato riscontrato in diversi Stati membri. Tale pratica è attuata mediante identità affittate e consiste, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali aventi il diritto di lavorare, nel registrarsi sulla piattaforma di lavoro digitale e nell'affittare i loro account a migranti privi di documenti o a minori. Ciò determina una mancanza di protezione di tali persone, compresi i cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, la cui situazione si traduce spesso in una limitazione dell'accesso alla giustizia per timore di ritorsioni o del rischio di espulsione. La direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹⁵⁾ introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Gli obblighi di trasparenza e le norme sugli intermediari di cui alla presente direttiva contribuiscono fortemente, insieme alla direttiva 2009/52/CE, ad affrontare il problema del lavoro non dichiarato nelle piattaforme digitali. Inoltre, è fondamentale che le piattaforme di lavoro digitali garantiscano una verifica affidabile dell'identità delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

⁽¹⁴⁾ Regolamento (UE) 2019/1149 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che istituisce l'Autorità europea del lavoro, che modifica i regolamenti (CE) n. 883/2004, (UE) n. 492/2011, e (UE) 2016/589 e che abroga la decisione (UE) 2016/344 (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 21).

⁽¹⁵⁾ Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (GU L 168 del 30.6.2009, pag. 24).

- (60) È stato elaborato un ampio sistema di disposizioni di applicazione per l'acquis sociale dell'Unione, alcuni elementi del quale dovrebbero essere applicati alla presente direttiva al fine di garantire che le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano accesso a una risoluzione delle controversie tempestiva, efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compreso un adeguato risarcimento del danno subito. In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro o del rapporto contrattuale di altro tipo che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti a norma della presente direttiva.
- (61) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero poter rappresentare, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. La facoltà di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali permette di agevolare i procedimenti che altrimenti non sarebbero avviati a causa di ostacoli procedurali e finanziari o per timore di ritorsioni.
- (62) Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti della piattaforma di lavoro digitale. È pertanto necessario creare canali di comunicazione digitali, in linea con l'organizzazione del lavoro delle piattaforme di lavoro digitali, in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano interagire in modo privato e sicuro e possano essere contattate dai loro rappresentanti. Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero creare tali canali di comunicazione all'interno della propria infrastruttura digitale o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto della protezione dei dati personali e astenendosi dall'accedere a tali comunicazioni e dal monitorarle.
- (63) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti i diritti e gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, gli elementi relativi all'organizzazione del lavoro che consentono di determinare la corretta situazione occupazionale, e in particolare se la piattaforma di lavoro digitale dirige o controlla determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, nonché altri elementi relativi all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati, potrebbero essere detenuti dalla piattaforma di lavoro digitale e non facilmente accessibili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità competenti. Gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti dovrebbero pertanto poter ordinare alle piattaforme di lavoro digitali di esibire qualsiasi prova pertinente che rientri nel loro controllo, comprese le informazioni riservate, fatte salve misure efficaci per proteggere tali informazioni.
- (64) Dato che la presente direttiva prevede norme più specifiche e norme aggiuntive rispetto al regolamento (UE) 2016/679 nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le autorità di controllo previste a norma dell'articolo 51 del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero essere competenti per il controllo dell'applicazione di tali garanzie. Per l'applicazione delle norme più specifiche e aggiuntive della presente direttiva dovrebbe applicarsi il quadro procedurale del regolamento (UE) 2016/679, soprattutto i capi VI, VII e VIII, in particolare per quanto riguarda i meccanismi di controllo, cooperazione e coerenza, i mezzi di ricorso, la responsabilità e le sanzioni, compresa la competenza a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento.
- (65) I sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali, il che solleva questioni di diritto in materia di protezione dei dati e in altri settori del diritto, come il diritto del lavoro. Le autorità di controllo della protezione dei dati e le altre autorità competenti dovrebbero pertanto cooperare, anche a livello transfrontaliero, nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, senza pregiudicare l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.
- (66) Al fine di garantire l'efficacia della protezione prevista dalla presente direttiva, è essenziale proteggere contro il licenziamento, contro la risoluzione del loro contratto e contro qualsiasi azione con effetto equivalente, compresa la sospensione del loro account, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che esercitano i rispettivi diritti previsti dalla presente direttiva.
- (67) Poiché il duplice obiettivo della presente direttiva, vale a dire il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali e la protezione dei dati personali, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 TUE. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

- (68) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre e mantenere disposizioni più favorevoli per i lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, anche per quanto riguarda i meccanismi per accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale diritto dell'Unione o nazionale in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione nel settore disciplinato dalla presente direttiva o le prerogative esistenti conferite ai rappresentanti dei lavoratori.
- (69) L'autonomia delle parti sociali deve essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero poter consentire alle parti sociali, a determinate condizioni, di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori delle piattaforme digitali, differiscano da alcune disposizioni della presente direttiva.
- (70) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre inutili vincoli amministrativi, finanziari e giuridici in modo tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese (PMI). Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle PMI per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi.
- (71) Gli Stati membri dovrebbero poter affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati perseguiti dalla presente direttiva. Essi dovrebbero anche adottare, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.
- (72) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi ⁽¹⁶⁾, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata.
- (73) Conformemente all'articolo 42, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁷⁾, il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato e ha presentato osservazioni formali il 2 febbraio 2022,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali nei modi seguenti:
- a) introducendo misure volte a facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
- b) promuovendo la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali; e

⁽¹⁶⁾ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

⁽¹⁷⁾ Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE (GU L 295 del 21.11.2018, pag. 39).

c) migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere.

2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione 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, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

La presente direttiva stabilisce inoltre norme volte a migliorare la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei loro dati personali prevedendo misure in materia di gestione algoritmica applicabili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, comprese quelle che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

3. La presente direttiva si applica alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali svolto nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

a) «piattaforma di lavoro digitale»: una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti:

i) è fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile;

ii) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;

iii) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo;

iv) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati;

b) «lavoro mediante piattaforme digitali»: il lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da un individuo sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e l'individuo, indipendentemente dal fatto che esista un rapporto contrattuale tra l'individuo o un intermediario e il destinatario del servizio;

c) «persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali»: un individuo che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati;

d) «lavoratore delle piattaforme digitali»: qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e che ha, o si ritiene che abbia, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia;

e) «intermediario»: una persona fisica o giuridica che, al fine di rendere disponibile il lavoro mediante piattaforme digitali a una piattaforma di lavoro digitale o per mezzo di quest'ultima:

i) instaura un rapporto contrattuale con tale piattaforma di lavoro digitale e un rapporto contrattuale con la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali; oppure

ii) rientra in una catena di subappalto tra tale piattaforma di lavoro digitale e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;

f) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, quali i sindacati e i rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori delle piattaforme digitali conformemente al diritto e alle prassi nazionali;

g) «rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali»: i rappresentanti dei lavoratori e, nella misura in cui siano previsti dal diritto e dalle prassi nazionali, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai lavoratori delle piattaforme digitali;

- h) «sistemi di monitoraggio automatizzati»: i sistemi utilizzati per effettuare, o che sostengono, il monitoraggio, la supervisione o la valutazione, tramite strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o delle attività svolte nell'ambiente di lavoro, anche raccogliendo dati personali;
- i) «sistemi decisionali automatizzati»: i sistemi utilizzati per prendere o sostenere, tramite strumenti elettronici, decisioni che incidono significativamente sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare decisioni che influenzano la loro assunzione, il loro accesso agli incarichi di lavoro e la relativa organizzazione, i loro guadagni, compresa la fissazione del prezzo dei singoli incarichi, la loro sicurezza e salute, il loro orario di lavoro, il loro accesso alla formazione, la loro promozione o suo equivalente, e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.
2. La definizione di «piattaforma di lavoro digitale» stabilita al paragrafo 1, lettera a), non comprende i prestatori di un servizio il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni o che consente la rivendita di beni da parte di individui che non sono professionisti.

Articolo 3

Intermediari

Gli Stati membri adottano misure adeguate per garantire che, qualora una piattaforma di lavoro digitale si avvalga di intermediari, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale con un intermediario godano dello stesso livello di protezione garantito a norma della presente direttiva alle persone che hanno un rapporto contrattuale diretto con una piattaforma di lavoro digitale. A tal fine, gli Stati membri adottano misure, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, per istituire meccanismi adeguati che comprendano, se del caso, sistemi di responsabilità solidale.

CAPO II

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Articolo 4

Determinazione della corretta situazione occupazionale

1. Gli Stati membri si dotano di procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, anche attraverso l'applicazione della presunzione legale di rapporto di lavoro a norma dell'articolo 5.
2. L'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compreso l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è qualificato in un eventuale accordo contrattuale tra i soggetti interessati.
3. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata, la parte o le parti responsabili degli obblighi del datore di lavoro sono chiaramente identificate conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.

Articolo 5

Presunzione legale

1. Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma costituisca un rapporto di lavoro qualora si riscontrino fatti che indicano 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. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

2. Ai fini del paragrafo 1, gli Stati membri stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace di rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Inoltre gli Stati membri provvedono affinché la presunzione legale non abbia l'effetto di aggravare gli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o dei loro rappresentanti nei procedimenti per determinare la loro corretta situazione occupazionale.

3. La presunzione legale prevista dal presente articolo si applica a tutti i pertinenti procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è dibattuta la determinazione della corretta situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali.

La presunzione legale non si applica ai procedimenti che riguardano questioni tributarie, penali o di sicurezza sociale. Tuttavia, gli Stati membri possono applicare la presunzione legale in tali procedimenti in base al diritto nazionale.

4. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, i loro rappresentanti hanno il diritto di avviare i procedimenti di cui al paragrafo 3, primo comma, per determinare la corretta situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali.

5. Qualora ritenga che una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali possa essere erroneamente classificata, l'autorità nazionale competente avvia azioni o procedimenti appropriati, conformemente al diritto e alle prassi nazionali al fine di determinarne la corretta situazione occupazionale.

6. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima del 2 dicembre 2026 e ancora in corso a tale data, la presunzione legale prevista al presente articolo si applica solo al periodo che decorre da tale data.

Articolo 6

Quadro di misure di sostegno

Gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure di sostegno al fine di garantire l'efficace attuazione e il rispetto della presunzione legale. In particolare:

- a) elaborano orientamenti adeguati, anche sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche, affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla;
- b) elaborano orientamenti e stabiliscono procedure adeguate per le autorità nazionali competenti, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, anche sulla collaborazione tra le autorità nazionali competenti, affinché le stesse individuino, affrontino e perseguano attivamente le piattaforme di lavoro digitali che non rispettano le norme applicabili alla determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
- c) prevedono controlli e ispezioni efficaci effettuati dalle autorità nazionali competenti, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, e in particolare istituiscono, se del caso, controlli e ispezioni su specifiche piattaforme di lavoro digitali qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro tra tale piattaforma e una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sia stata accertata da un'autorità nazionale competente, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori;
- d) prevedono una formazione adeguata per le autorità nazionali competenti e garantiscono la disponibilità di competenze tecniche nel settore della gestione algoritmica, per consentire loro di svolgere i compiti di cui alla lettera b).

CAPO III

GESTIONE ALGORITMICA

Articolo 7

Limitazioni del trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati

1. Le piattaforme di lavoro digitali, mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati:

- a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;
 - b) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
 - c) non raccolgono dati personali di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali quando questa non sta svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si sta proponendo di svolgerlo;
 - d) non trattano dati personali per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, compresi la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione stabiliti nella Carta;
 - e) non trattano dati personali per desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositività, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale di una persona;
 - f) non trattano i dati biometrici, quali definiti all'articolo 4, punto 14), del regolamento (UE) 2016/679, di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali per stabilirne l'identità confrontandoli con i dati biometrici di persone fisiche conservati in una banca dati.
2. Il presente articolo si applica a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dall'inizio della procedura di assunzione o di selezione.
3. Oltre ai sistemi di monitoraggio automatizzati e ai sistemi decisionali automatizzati, il presente articolo si applica anche alle piattaforme di lavoro digitali qualora queste utilizzino sistemi automatizzati che prendono o sostengono decisioni che incidono in qualche modo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Articolo 8

Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati

1. Il trattamento dei dati personali da parte di una piattaforma di lavoro digitale mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati è un tipo di trattamento che può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679. Nell'effettuare, a norma di tale disposizione, la valutazione dell'impatto del trattamento dei dati personali da parte dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati sulla protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, ivi incluso sulle limitazioni del trattamento a norma dell'articolo 7 della presente direttiva, le piattaforme di lavoro digitale, agendo in qualità di titolari del trattamento ai sensi dell'articolo 4, punto 7), del regolamento (UE) 2016/679, chiedono il parere delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti.
2. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono la valutazione di cui al paragrafo 1 ai rappresentanti dei lavoratori.

Articolo 9

Trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati

1. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, su richiesta, le autorità nazionali competenti in merito all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

Tali informazioni riguardano:

- a) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati:
 - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
 - ii) le categorie di dati e azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;
 - iii) l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve svolgerlo;

- iv) i destinatari o le categorie di destinatari dei dati personali trattati da tali sistemi e l'eventuale trasmissione o trasferimento di tali dati personali, anche all'interno di un gruppo di imprese;
- b) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati:
 - i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione;
 - ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi;
 - iii) le categorie di dati e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali incidono sulle decisioni;
 - iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole;
- c) tutte le categorie di decisioni prese o sostenute da sistemi automatizzati che incidano in qualsiasi modo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

2. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 mediante un documento scritto, che può essere in forma elettronica. Le informazioni sono presentate in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in modo conciso le informazioni di cui al paragrafo 1 sui sistemi e sulle relative caratteristiche che incidono direttamente su di loro, comprese, laddove applicabili, le loro condizioni di lavoro:

- a) al più tardi il primo giorno di lavoro;
- b) prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro; e
- c) in qualsiasi momento su loro richiesta.

Inoltre, su richiesta delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali forniscono loro in modo completo e dettagliato le informazioni di cui al paragrafo 1 su tutti i sistemi pertinenti e sulle relative caratteristiche.

4. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono ai rappresentanti dei lavoratori in modo completo e dettagliato le informazioni di cui al paragrafo 1 su tutti i sistemi pertinenti e sulle relative caratteristiche. Essi forniscono tali informazioni:

- a) prima dell'uso di detti sistemi;
- b) prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro; e
- c) in qualsiasi momento su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori.

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alle autorità nazionali competenti in modo completo e dettagliato le informazioni di cui al paragrafo 1 in qualsiasi momento su loro richiesta.

5. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 alle persone che partecipano a una procedura di assunzione o di selezione. Le informazioni sono fornite conformemente al paragrafo 2, prima dell'avvio di detta procedura, in modo conciso e riguardano solo i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati utilizzati in detta procedura.

6. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno diritto alla portabilità dei dati personali generati attraverso l'esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati di una piattaforma di lavoro digitale, comprese valutazioni e recensioni, senza pregiudicare i diritti del destinatario del servizio ai sensi del regolamento (UE) 2016/679.

La piattaforma di lavoro digitale fornisce gratuitamente alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali gli strumenti atti ad agevolare l'effettivo esercizio del loro diritto alla portabilità di cui all'articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679 e al primo comma del presente paragrafo. Su richiesta della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale trasmette tali dati personali direttamente a terzi.

Articolo 10

Supervisione umana dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali sorvegliano e, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, effettuino regolarmente, e in ogni caso ogni due anni, una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio automatizzati e dai sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluso, laddove applicabile, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro.

2. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per supervisionare e valutare in modo efficace l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio automatizzati o dai sistemi decisionali automatizzati. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di supervisione e valutazione dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione, comprese quelle necessarie per non accogliere le decisioni automatizzate. Tali persone godono di protezione contro il licenziamento o equivalenti, contro l'adozione di misure disciplinari e altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni.

3. Qualora dalla supervisione o dalla valutazione di cui al paragrafo 1 emerga un elevato rischio di discriminazione sul lavoro nell'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o si rilevi che decisioni individuali prese o sostenute da sistemi di monitoraggio automatizzati e da sistemi decisionali automatizzati hanno violato i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, una modifica del sistema di monitoraggio automatizzato o del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro.

4. Le informazioni sulla valutazione a norma del paragrafo 1 sono trasmesse ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali mettono altresì tali informazioni a disposizione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e delle autorità nazionali competenti su loro richiesta.

5. Qualsiasi decisione di limitare, sospendere o risolvere il rapporto contrattuale o chiudere l'account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o qualsiasi altra decisione di pregiudizio equivalente è presa da un essere umano.

Articolo 11

Riesame umano

1. Gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione, in forma orale o scritta, dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato. La spiegazione è fornita in modo trasparente e intelligibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che tali persone di contatto dispongano della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione.

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, senza indebito ritardo e al più tardi il giorno in cui la decisione acquista efficacia, una motivazione scritta per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro prestato dalla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione con effetti analoghi o qualsiasi altra decisione che incida sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o di un altro rapporto contrattuale.

2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che agiscono per loro conto hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare le decisioni di cui al paragrafo 1. La piattaforma di lavoro digitale risponde a tale richiesta fornendo alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una risposta sufficientemente precisa e adeguatamente motivata mediante un documento scritto, che può essere in forma elettronica, senza indebito ritardo e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta.
3. Qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza ritardo e in ogni caso entro due settimane dall'adozione della decisione. Qualora tale rettifica non sia possibile, la piattaforma di lavoro digitale offre un adeguato risarcimento del danno subito. In ogni caso, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, la modifica del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro.
4. Il presente articolo non pregiudica le procedure disciplinari e di licenziamento previste dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
5. Il presente articolo non si applica alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che sono anche «utenti commerciali» quali definiti all'articolo 2, punto 1), del regolamento (UE) 2019/1150.

Articolo 12

Sicurezza e salute

1. Fatte salve la direttiva 89/391/CEE e le direttive correlate nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro, per quanto riguarda i lavoratori delle piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali:
 - a) valutano i rischi dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati per la loro sicurezza e la loro salute, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;
 - b) valutano se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;
 - c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione.
2. In relazione agli obblighi stabiliti al paragrafo 1 del presente articolo, le piattaforme di lavoro digitali garantiscono l'informazione e la consultazione effettive e la partecipazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e/o dei loro rappresentanti conformemente agli articoli 10 e 11 della direttiva 89/391/CEE.
3. Le piattaforme di lavoro digitali non utilizzano i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o ne metta altrimenti a rischio la sicurezza e la salute fisica e mentale.
4. Oltre ai sistemi decisionali automatizzati, il presente articolo si applica anche qualora le piattaforme di lavoro digitali utilizzino sistemi automatizzati che prendono o sostengono decisioni che incidono in qualche modo sui lavoratori delle piattaforme digitali.
5. Al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, anche per quanto riguarda violenza e molestie, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali adottino misure preventive, compresi canali di segnalazione efficaci.

Articolo 13

Informazione e consultazione

1. La presente direttiva non pregiudica la direttiva 89/391/CEE per quanto riguarda l'informazione e la consultazione, né le direttive 2002/14/CE e 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28).

2. Gli Stati membri provvedono affinché l'informazione e la consultazione, quali definite all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE, dei rappresentanti dei lavoratori da parte delle piattaforme di lavoro digitali riguardino anche le decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo.

Ai fini del presente paragrafo, l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sono effettuate secondo le stesse modalità relative all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE.

3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Se una piattaforma di lavoro digitale conta più di 250 lavoratori nello Stato membro interessato, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate. Gli Stati membri possono stabilire la frequenza delle richieste di un esperto, garantendo nel contempo l'efficacia dell'assistenza.

Articolo 14

Fornitura di informazioni ai lavoratori

Qualora non vi siano rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali informino direttamente i lavoratori delle piattaforme digitali interessati in merito alle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo. Le informazioni sono fornite mediante un documento scritto, che può essere in forma elettronica, e sono fornite in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

Articolo 15

Disposizioni specifiche per i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali

I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori possono esercitare i diritti conferiti ai rappresentanti dei lavoratori a norma dell'articolo 8, paragrafo 2, dell'articolo 9, paragrafi 1 e 4, dell'articolo 10, paragrafo 4, e dell'articolo 11, paragrafo 2, solo nella misura in cui agiscono per conto di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ma non sono lavoratori delle piattaforme digitali per quanto riguarda la protezione dei loro dati personali.

CAPO IV

TRASPARENZA DEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

Articolo 16

Dichiarazione del lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto degli Stati membri interessati.

Il presente articolo non pregiudica gli obblighi specifici previsti dal diritto dell'Unione a norma dei quali il lavoro deve essere dichiarato agli organi competenti dello Stato membro nelle situazioni transfrontaliere.

Articolo 17

Accesso alle informazioni pertinenti al lavoro mediante piattaforme digitali

1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione delle autorità competenti e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali le informazioni seguenti:

- a) il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata disaggregato per livello di attività e la loro situazione contrattuale o occupazionale;

- b) i termini e le condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale e applicabili a tali rapporti contrattuali;
- c) la durata media dell'attività, il numero medio settimanale di ore di lavoro svolte da ciascuna persona e il reddito medio derivante dall'attività delle persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata;
- d) gli intermediari con cui la piattaforma di lavoro digitale ha un rapporto contrattuale.

2. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali forniscano alle autorità competenti informazioni sul lavoro prestato dalle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e sulla loro situazione occupazionale.

3. Le informazioni di cui al paragrafo 1 sono fornite per ciascuno Stato membro in cui le persone svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata. Per quanto riguarda il paragrafo 1, lettera c), le informazioni sono fornite solo su richiesta.

4. Le informazioni di cui al paragrafo 1 sono aggiornate almeno ogni sei mesi e, per quanto riguarda il paragrafo 1, lettera b), ogni volta che i termini e le condizioni sono modificati nella sostanza.

Nonostante il primo comma, per quanto riguarda le piattaforme di lavoro digitali che sono PMI, comprese le microimprese, gli Stati membri possono stabilire che le informazioni di cui al paragrafo 1 siano aggiornate almeno una volta all'anno.

5. Le autorità competenti e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e dettagli riguardanti le informazioni fornite, compresi dettagli relativi al contratto di lavoro. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta fornendo una risposta motivata senza indebito ritardo.

CAPO V

MEZZI DI RICORSO E APPLICAZIONE

Articolo 18

Diritto di ricorso

Fatti salvi gli articoli 79 e 82 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle il cui rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale è cessato, abbiano accesso a una risoluzione delle controversie tempestiva, efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compreso il risarcimento adeguato del danno subito, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

Articolo 19

Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali

Fatto salvo l'articolo 80 del regolamento (UE) 2016/679, gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i soggetti giuridici che, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, hanno un legittimo interesse a difendere i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possano avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Gli Stati membri provvedono affinché tali rappresentanti e soggetti giuridici possano agire per conto o a sostegno di una o più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, conformemente al diritto e alle prassi nazionali.

Articolo 20

Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali forniscano la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro in maniera privata e sicura, nonché di contattare i rappresentanti dei lavoratori o essere da loro contattate, attraverso l'infrastruttura digitale

delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall'accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.

Articolo 21

Accesso alle prove

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti riguardanti le disposizioni della presente direttiva, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di esibire qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo.
2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali dispongano del potere di ordinare l'esibizione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano pertinenti ai fini del procedimento. Essi provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali, allorché ordinano l'esibizione di tali informazioni, dispongano di misure efficaci per proteggerle.

Articolo 22

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese quelle che sono rappresentanti di tali persone, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma di lavoro digitale e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato alla piattaforma di lavoro digitale o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti previsti dalla presente direttiva.

Articolo 23

Protezione dal licenziamento

1. Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per vietare il licenziamento o la risoluzione del contratto delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, o l'adozione di misure equivalenti, e ogni misura destinata a preparare il licenziamento, la risoluzione del contratto o l'adozione di misure equivalenti, per il fatto che tali persone abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che ritengono di essere state licenziate, che il loro contratto sia stato risolto o di essere state sottoposte ad azioni con effetto equivalente per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento, della risoluzione del contratto o di qualsiasi azione equivalente. La piattaforma di lavoro digitale fornisce tali motivi per iscritto senza indebito ritardo.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati licenziamento, risoluzione del contratto o azione equivalente, incomba alla piattaforma di lavoro digitale dimostrare che il licenziamento, la risoluzione del contratto o la misura equivalente erano basati su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.
4. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità o un altro organo competente.
5. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 24

Controllo e sanzioni

1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo e del rispetto dell'applicazione degli articoli da 7 a 11 della presente direttiva per quanto concerne le questioni relative alla protezione dei dati, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679.

Il limite massimo per le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di tale regolamento si applica in caso di violazione degli articoli da 7 a 11 della presente direttiva.

2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le altre autorità nazionali competenti cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. A tal fine, tali autorità scambiano tra loro informazioni pertinenti, comprese quelle ottenute nel quadro di ispezioni o indagini, su richiesta o di propria iniziativa.
3. Le autorità nazionali competenti cooperano attraverso lo scambio di pertinenti informazioni e migliori pratiche sull'attuazione della presunzione legale, con il sostegno della Commissione.
4. Se le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali prestano tale lavoro in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale, le autorità competenti di tali Stati membri si scambiano informazioni ai fini dell'applicazione della presente direttiva.
5. Fatta salva l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 di cui al paragrafo 1, gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione di disposizioni della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni devono essere effettive, dissuasive e proporzionate alla natura, alla gravità e alla durata della violazione commessa dall'impresa e al numero di lavoratori interessati.
6. In caso di violazioni relative al rifiuto delle piattaforme di lavoro digitali di conformarsi a una decisione giuridica che determina la corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli Stati membri prevedono sanzioni, che possono includere sanzioni pecuniarie.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 25

Promozione della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali

Gli Stati membri, fatta salva l'autonomia delle parti sociali e tenendo conto della diversità delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, comprese misure relative alla determinazione della corretta situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali e ad agevolare l'esercizio dei loro diritti relativi alla gestione algoritmica di cui al capo III.

Articolo 26

Non regresso e disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione già riconosciuto ai lavoratori delle piattaforme digitali negli Stati membri, anche in relazione alle procedure stabilite per la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, nonché alle prerogative esistenti dei loro rappresentanti.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali, in linea con gli obiettivi della presente direttiva.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali da altri atti giuridici dell'Unione.

*Articolo 27***Divulgazione di informazioni**

Gli Stati membri provvedono affinché le misure nazionali di recepimento della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore relative all'oggetto di cui all'articolo 1, comprese le informazioni sull'applicazione della presunzione legale, siano portate all'attenzione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e delle piattaforme di lavoro digitali, comprese le PMI, nonché del pubblico. Gli Stati membri provvedono affinché tali informazioni siano fornite in modo chiaro, intelligibile e facilmente accessibile, anche alle persone con disabilità.

*Articolo 28***Contratti collettivi e norme specifiche sul trattamento dei dati personali**

Gli Stati membri possono stabilire, per legge o mediante contratti collettivi, norme più specifiche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali a norma degli articoli 9, 10 e 11, in conformità dell'articolo 26, paragrafo 1. Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori delle piattaforme digitali, stabiliscano modalità relative al lavoro mediante piattaforme digitali che differiscono da quelle di cui agli articoli 12 e 13 e, qualora affidino alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva a norma dell'articolo 29, paragrafo 4, da quelle di cui all'articolo 17.

*Articolo 29***Recepimento e attuazione**

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 dicembre 2026. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

3. Gli Stati membri, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.

4. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per poter garantire sempre i risultati ricercati dalla presente direttiva.

*Articolo 30***Riesame da parte della Commissione**

Entro il 2 dicembre 2029 la Commissione, previa consultazione degli Stati membri, delle parti sociali a livello di Unione e dei principali portatori di interessi e tenendo conto dell'impatto sulle PMI, comprese le microimprese, riesamina l'attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, modifiche legislative. Nell'ambito del riesame la Commissione presta particolare attenzione all'impatto del ricorso a intermediari sull'attuazione generale della presente direttiva e all'efficacia della presunzione legale.

*Articolo 31***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 32***Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, il 23 ottobre 2024

Per il Parlamento europeo

La presidente

R. METSOLA

Per il Consiglio

Il presidente

ZSIGMOND B. P.
