

BlogDUE

La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831

Valeria Salese (Dottoranda di ricerca in diritto dell'Unione europea presso l'Università di Milano-Bicocca) – 15 gennaio 2025

SOMMARIO: 1. Il contesto normativo, gli obiettivi e le basi giuridiche. – 2. La corretta qualificazione dei lavoratori delle piattaforme. – 3. La tutela rispetto alla gestione algoritmica e altre disposizioni. – 4. Conclusioni.

1. Nel territorio dell'Unione ci sono già circa ventotto milioni di lavoratori delle piattaforme digitali. Nell'era della *gig economy* questa cifra è destinata a innalzarsi significativamente anche nel breve periodo ed è infatti previsto che già entro il 2025 il numero di lavoratori impiegati dalle piattaforme si aggirerà intorno a quarantatré milioni. Le problematiche connesse a questa forma di lavoro, infatti, riguardano potenzialmente tutti i soggetti la cui attività lavorativa sia in qualche modo collegata all'uso di una piattaforma digitale. Per fare qualche esempio familiare, le persone che lavorano tramite piattaforma includono i rider di Deliveroo e JustEat, gli autisti di Uber, ma anche i caregiver, i consulenti e le persone che lavorano su *micro-tasks*, spesso assegnate tramite c.d. *crowdwork* o *crowdsourcing*. Quest'ultimo è un fenomeno tanto ampio quanto scarsamente tracciato che descrive la pratica, molto diffusa, di utilizzare le piattaforme per raggiungere da remoto una vasta rete di lavoratori e affidare loro l'esecuzione di mansioni di varia natura. Queste mansioni, sebbene in molti casi sembrano automatizzate, in realtà spesso richiedono un contributo umano significativo e, dunque, estendono esponenzialmente la platea dei soggetti la cui situazione lavorativa risulta incerta a causa del rapporto con una piattaforma digitale (D. HOWCROFT, B. BERGVALL-KÅREBORN, [A Typology of Crowdwork Platforms](#), in *Work, Employment and Society*, 2019, p. 21 ss.; V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, p. 471 ss.; A. ALOISI, *Commoditized Workers - The Rise of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps*, *ivi*, p. 653 ss.).

In particolare, rispetto alla pluralità di categorie di lavoratori coinvolte, la prassi ha evidenziato che questo tipo di lavoro si presta al rischio di abuso da parte di chi trae un profitto economico dall'uso della piattaforma a danno dei lavoratori e che, per arginare tale rischio, è opportuna l'adozione di appositi strumenti normativi. È proprio muovendo dalla consapevolezza della vulnerabilità e dello svantaggio che caratterizza le condizioni di alcuni lavoratori nell'era digitale che ha tratto origine la proposta della Commissione del dicembre 2021 di una direttiva volta al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali ([COM \(2021\) 762final](#)). Quest'iniziativa fa parte di quelle assunte su impulso del Pilastro europeo dei diritti sociali e, in particolare, si colloca nel solco del Principio n. 5 relativo alle condizioni di lavoro e dei Principi n. 7 e n. 10 su, rispettivamente, il diritto di informazione dei lavoratori e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Dopo circa due anni e mezzo di complesse negoziazioni tra il Parlamento europeo e il Consiglio, il testo finale della direttiva 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, adottato lo scorso 23 ottobre, appare particolarmente ambizioso nel tentativo di coniugare obiettivi di diverso tenore laddove il maggiore rischio connesso a questa forma di lavoro su cui l'iniziativa mira a intervenire riguarda anzitutto la qualificazione di questi lavoratori. Infatti, stando alle allarmanti stime offerte nella proposta della Commissione, circa cinque milioni e mezzo delle persone che svolgono lavoro tramite piattaforma risultano erroneamente qualificate come lavoratori autonomi con la conseguenza di non avere accesso alle garanzie e ai diritti in materia di lavoro e di protezione sociale riconosciuti ai lavoratori subordinati. Come accennato, la complessità del quadro normativo tracciato dalla proposta ha reso le negoziazioni particolarmente difficoltose e lunghe. Contrariamente alla posizione del Parlamento europeo guidato dalla relatrice Elisabetta Gualmini del gruppo dell'Alleanza progressista Socialisti e Democratici, alcuni Stati membri, primo su tutti la Francia, hanno molto avversato l'adozione della direttiva contestando specialmente l'ampiezza della presunzione legale circa l'esistenza di un rapporto di subordinazione (S. RIGHI, [The Directive on Platform Work: the Sunrise of a New Paradigm in European Labor Law?](#), in *Aspenia Online*, 2024; M. VERUGGIO, [Platform work, europeisti e sovranisti contro la Direttiva](#), in *gli Stati Generali*, 22 gennaio 2024).

A quanto risulta dal testo finale, i due principali ambiti di intervento della direttiva sono la lotta contro il falso lavoro autonomo nella *gig economy* e la previsione di un insieme di regole relative alla gestione algoritmica, ossia l'uso dell'intelligenza artificiale in sostituzione della gestione tradizionale dell'organizzazione del lavoro. Così, come chiarito dall'articolo 1, la direttiva persegue l'obiettivo di facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale (art. 1, lett. a); in secondo luogo essa promuove la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoratore mediante piattaforme (art. 1, lett. b); infine, tra gli obiettivi figura anche la garanzia di maggiore trasparenza del lavoro tramite

piattaforme digitali, comprese le situazioni transfrontaliere (art. 1, lett. c). L'eterogeneità di quest'elenco di obiettivi si riflette sull'utilizzo di due basi giuridiche molto diverse. Da una parte, attingendo al Titolo X dedicato alla "Politica sociale", la direttiva si basa sugli articoli 153, par. 1, lett. b) (che fa riferimento alle "condizioni di lavoro") e 153, par. 2, lett. b) TFUE. Dall'altra, invece, la direttiva si fonda sull'art. 16, par. 2 TFUE (che prevede una competenza legislativa in materia di diritto alla protezione dei dati personali). La scelta di questa doppia base giuridica – così come avvenuto per l'AI Act, fondato sugli articoli 114 e 16 TFUE – suffraga l'idea che, tra gli strumenti di nuova generazione adottati su impulso del Pilastro europeo dei diritti sociali, la direttiva 2024/2831 introduca importanti novità nel panorama delle politiche sociali dell'Unione, e non solo.

2. Per quanto riguarda gli obiettivi di politica sociale della direttiva, essa, come annunciato, affronta le problematiche connesse al lavoro nell'era digitale intervenendo anzitutto con una serie di regole impegnate nella definizione della situazione occupazionale del personale coinvolto nel lavoro delle piattaforme (Capo II). Quello della nozione di lavoratore e della sua qualificazione costituisce un problema risalente nell'ordinamento dell'Unione (S. GIUBBONI, *Being a Worker in EU Law*, in *European Labour Law Journal*, 2018, p. 1 ss.). Infatti, nonostante le fonti di diritto UE normalmente deleghino tale definizione agli ordinamenti degli Stati membri, sin da tempi risalenti la Corte di giustizia ha sviluppato un filone giurisprudenziale sulla nozione di lavoratore subordinato da cui, in sintesi, emergono tre criteri cumulativi: lo svolgimento effettivo di attività economiche, la retribuzione e, infine, l'esistenza di un rapporto basato sulla subordinazione e controllo da parte del datore di lavoro. Questi criteri, dapprima elaborati nella sentenza *Lawrie-Blum* nel contesto della libera circolazione dei lavoratori ai sensi dell'allora articolo 48 TCEE (sentenza della Corte del 3 luglio 1986, causa 66/85, [Lawrie-Blum](#), punto 17) sono poi stati progressivamente estesi ad altri settori del diritto UE. Muovendo da quest'impostazione, in numerose sentenze la Corte ha anche espressamente affrontato il tema dell'abuso della qualifica di lavoratore autonomo in base al diritto nazionale chiarendo che la qualificazione ai sensi del diritto nazionale non esclude che la persona sia comunque considerata lavoratore subordinato ai sensi del diritto dell'Unione se la sua indipendenza è solamente fittizia nascondendo invece l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato (*ex multis*, sentenza della Corte dell'11 novembre 2010, causa C-232/09, [Danosa](#) nel contesto della direttiva 92/85 sulla protezione delle lavoratrici gestanti e sentenza della Corte del 13 febbraio 2014, causa C-596/12, [Commissione c. Italia](#) per la definizione di lavoratore nel contesto della direttiva 98/59 sulle procedure da applicare ai licenziamenti collettivi; sentenza della Corte dell'8 giugno 1999, causa C-337/97, [Meeusen](#) e sentenza della Corte del 13 gennaio 2004, causa C-256/01, [Allonby](#)). Tuttavia, l'estensione di questa giurisprudenza all'ipotesi del lavoro tramite piattaforma ha messo in luce alcune problematiche specifiche. Queste emergono in alcune pronunce della Corte dove si rileva che in particolare il

terzo criterio della giurisprudenza *Lawrie-Blum*, quello della subordinazione e controllo, mal si confà al lavoro tramite piattaforma. Tra le pronunce più importanti, l'ordinanza emessa nel caso *Yodel* (ordinanza della Corte del 22 aprile 2020, causa C-692/19) con riferimento al lavoro dei rider e la sentenza *Association professionnelle élite* (sentenza della Corte del 20 dicembre 2017, C-434/15) sulle mansioni degli autisti di Uber (A. ALOISI, *'Time Is Running OUT': The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, p. 67 ss.; A. ROSIN, *Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, in *Industrial Law Journal*, 2022, p. 478 ss.). Queste pronunce mettono in luce alcuni degli aspetti problematici legati alle modalità di direzione e controllo esercitati per il tramite di una piattaforma digitale testimoniando le complessità nella qualificazione dei lavoratori impiegati presso le piattaforme digitali come subordinati anziché autonomi.

Così, preso atto che i problemi connessi alla tutela dei lavoratori delle piattaforme discendono anzitutto dalla loro qualificazione, ispirandosi alla giurisprudenza della Corte, la direttiva affronta esplicitamente questo aspetto con alcune indicazioni apposite. Ai sensi dell'art. 1, par. 2, la direttiva, anziché rivolgersi ai lavoratori delle piattaforme ai sensi del diritto nazionale, include nel suo ambito di applicazione "tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali 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 dei contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia". Se già da questa dizione si ricava che la direttiva mira a rivolgersi anche a coloro che non risultino contrattualmente inquadrati come lavoratori subordinati, di seguito, l'art. 2 appositamente dedicato alle definizioni ribadisce l'esistenza di due distinte categorie di destinatari: da una parte il "lavoratore delle piattaforme digitali", inteso come colui che ha un contratto di lavoro o rapporto di lavoro formalizzato con la piattaforma (art. 2, par. 1, lett. d) e, dall'altra "la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali [...] indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati (corsivi aggiunti)" (art. 2, par. 1, lett. c). Detto diversamente, dunque, tra coloro ai quali la direttiva si rivolge sono compresi sia i "lavoratori delle piattaforme" in senso stretto, intesi come coloro che hanno o si presume abbiano un contratto o un rapporto di lavoro con il soggetto responsabile della piattaforma digitale, sia coloro che, pur svolgendo lavoro *tramite la piattaforma*, non risultino contrattualmente inquadrati come lavoratori. Quest'ultima categoria è chiamata da Barnard "quasi platform workers", cioè "quasi lavoratori" (C. BARNARD, *The Serious Business of Having Fun: EU Legal Protection for Those Working Online in the Digital Economy*, in *International Journal of Comparative Labour Law*, 2023, p. 1259 ss.). Come si vedrà in seguito, alle due categorie di destinatari così individuate la direttiva riconduce diversi livelli di tutela e garanzia.

Mentre le disposizioni iniziali introducono alcune definizioni relative al personale a diverso titolo coinvolto nell'indotto delle piattaforme, la disciplina sulla corretta qualificazione dei lavoratori si concretizza poi nei successivi artt. 4 e 5. In particolare, l'art. 4 impone agli Stati membri l'obbligo di verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali basandosi 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" (art. 4, par. 1 e 2). In aggiunta al sollecitare la rilevanza della situazione fattuale, che dunque prescindendo dalla natura del contratto eventualmente in essere, la direttiva introduce la presunzione (relativa) secondo cui ogni attività svolta mediante piattaforma digitale ha natura di prestazione di lavoro subordinato. Più precisamente l'art. 5, par. 1 stabilisce che, "(s)i 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". Per confutare tale presunzione, l'onere della prova incombe sul datore di lavoro, ossia il soggetto che trae il vantaggio economico dalla piattaforma, a cui competerà la prova del fatto che il rapporto in questione non costituisce un rapporto di lavoro quale definito dalle suddette fonti. Il combinato disposto di queste disposizioni, coniugando il principio del primato della situazione sostanziale sulla qualificazione formale dell'art. 4 con la presunzione legale dell'art. 5 indica in maniera inequivocabile l'intenzione del legislatore dell'Unione di favorire la massima estensione della qualifica di lavoratore subordinato tra i lavoratori delle piattaforme svincolando tale nozione dall'interpretazione accoltane negli ordinamenti nazionali.

In sintesi, le disposizioni sin qui esaminate affrontano sul piano legislativo una problematica applicativa emersa in diversi settori del diritto dell'Unione che si è fatta particolarmente acuta nell'era del lavoro digitale. La direttiva la risolve anzitutto andando oltre il dato formale della denominazione contrattuale e concentrandosi sull'indagine della situazione di fatto in cui i lavoratori si trovano. Questo al fine di individuare una serie di circostanze in cui i soggetti impegnati nel lavoro tramite piattaforma si qualificano come lavoratori subordinati. Il fine ultimo è dunque garantire a questi lavoratori l'accesso ad alcuni diritti e garanzie. In verità, il testo della proposta era molto più esplicito su questo aspetto. L'art. 3 par. 1 – ora confinato nel considerando n. 32 – con una sorta di rinvio mobile e generico prevedeva esplicitamente il dovere di garantire che i lavoratori godessero "dei pertinenti diritti derivanti dal diritto dell'Unione nonché dal diritto e dai contratti collettivi nazionali". Anche se questa dizione è scomparsa dal testo dell'art. 3, il meccanismo al cuore della direttiva rimane in piedi e consiste nell'assicurare a coloro che

lavorano sotto la direzione e il controllo di una piattaforma, a prescindere dalla qualificazione contrattuale, l'accesso alle garanzie previste per i lavoratori subordinati.

3. Anche se il cuore della direttiva riguarda lo *status* dei lavoratori delle piattaforme, questo strumento legislativo introduce anche alcune garanzie *ad hoc* a presidio dei dati personali del personale delle piattaforme contro i rischi connessi all'uso di algoritmi e, più in particolare, rispetto ai trattamenti automatizzati nonché alcune regole in materia di trasparenza. Si tratta di un profilo della direttiva che, pur preannunciato dall'inclusione dell'art. 16 TFUE tra le basi giuridiche, costituisce invece una novità tra le misure legislative dell'Unione dedicate al lavoro. Le disposizioni in questione si trovano agli artt. 7-11 sotto il Capo III della direttiva intitolato "Gestione algoritmica". All'interno della direttiva queste garanzie presentano il massimo ambito di applicazione soggettivo. Esse sono infatti destinate a chiunque, a qualsiasi titolo, svolga un lavoro mediante piattaforma (ai sensi dell'art. 2, par. 1, lett. c), dunque anche a quanti siano contrattualmente inquadrati come lavoratori autonomi. Esse si sostanziano in una serie di regole di condotta per il datore di lavoro con riguardo all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati che, a uno sguardo complessivo, stabiliscono uno standard addirittura più elevato di quanto previsto dal Regolamento 679/2016, c.d. GDPR. Tra i più importanti divieti che gli Stati membri dovranno introdurre e fare rispettare, spicca la preclusione per i datori di lavoro di trattare i dati relativi allo stato emotivo e alle conversazioni private dei lavoratori (art. 7, par. 1, lett. a e b). Altri divieti, invece, hanno la funzione di impedire al datore di lavoro di interferire con i diritti fondamentali connessi alla posizione lavorativa tentando di prevederne l'esercizio. In particolare, la direttiva menziona espressamente "la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione stabiliti nella Carta" (art. 7, par. 1, lett. d). A questi divieti si accompagnano disposizioni molto dettagliate che riguardano l'obbligo delle piattaforme di fornire alle persone che vi lavorano, alcune informazioni essenziali circa l'uso di sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati o circa le decisioni prese o sostenute da sistemi automatizzati. Questi oneri informativi sono poi ulteriormente rafforzati dall'obbligo di supervisione umana sugli algoritmi (art. 10), nonché dalla previsione di una forma di controllo *ex post* sulle decisioni prese o sostenute da un sistema automatizzato (art. 11) (M. VEALE, M. SILBERMAN, R. BINNS, *Fortifying the Algorithmic Management Provisions in the Proposed Platform Work Directive*, in *European Labour Law Journal*, 2023, p. 308 ss.). Queste ultime due disposizioni, introdotte grazie all'azione dei sindacati europei, si pongono a completamento della disciplina dell'art. 22 GDPR di cui offrono una specificazione dettagliata, garantendo ai lavoratori un più agevole accesso a un procedimento interno di ricorso contro le decisioni automatizzate che li svantaggiano.

A chiusura del Capo III, fermi restando gli obblighi e diritti di informazione e consultazione già previsti in altre fonti di diritto UE – tra cui è espressamente richiamata anche la direttiva 2002/14 sul diritto di informazione e consultazione – la direttiva 2024/2831 prevede anche alcuni obblighi e diritti di informazione, consultazione e rappresentanza con specifico riferimento al lavoro delle piattaforme (artt. 13-14). Occorre però osservare che tali ultimi diritti, a differenza della disciplina relativa al trattamento automatizzato, presentano un ambito di applicazione soggettivo più ridotto poiché menzionano solo i “lavoratori delle piattaforme” e non anche le “persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”. In sintesi, mentre gli articoli 7, 8, 9 e 11 – che contengono le garanzie contro i rischi legati alla gestione algoritmica – si applicano sia ai “lavoratori delle piattaforme” che ai “quasi lavoratori”, solo i “lavoratori delle piattaforme” godono anche di alcuni diritti aggiuntivi, ad esempio, quello alla salute e sicurezza ai sensi dell’articolo 12 e quello di informazione e consultazione ai sensi degli articoli 13 e 14. Dunque, come accennato, a uno sguardo complessivo emergono alcune discrepanze relative all’ambito di applicazione *ratione personae*. Se l’elaborazione di due distinte categorie di soggetti destinatari, unitamente al principio della loro qualificazione autonoma basata sulla rilevanza degli elementi fattuali, testimonia l’intenzione di estendere le forme di tutela in favore delle persone coinvolte negli schemi di lavoro delle piattaforme digitali, non tutti i soggetti impegnati con la piattaforma sono destinatari delle stesse garanzie. La direttiva dà così origine a un sistema di tutele a cerchi concentrici che prevede l’accesso a un insieme di diritti e garanzie che variano al variare dell’intensità del rapporto dei lavoratori con la piattaforma e, dunque, in base al loro *status*.

In conclusione, dopo il Capo IV intitolato “Trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali”, a chiusura della direttiva, sotto il Capo V “Mezzi di ricorso e applicazione”, sono previste alcune disposizioni finali rivolte a chiunque svolga lavoro mediante piattaforma. Agli Stati membri è anzitutto richiesto di garantire l’accesso a una risoluzione delle controversie tempestiva, efficace e imparziale e far sì che tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma possano esercitare il diritto di ricorso (art. 18). A ciò si aggiunge l’obbligo di introdurre le misure necessarie per proteggere i ricorrenti da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma digitale di lavoro e da qualsiasi conseguenza negativa derivante da un reclamo presentato alla piattaforma o da qualsiasi procedimento avviato allo scopo di far rispettare i diritti previsti dalla direttiva (art. 22).

4. A conclusione di questa breve disamina sul regime istituito dalla direttiva 2024/2831, si propongono due diverse letture per valutare la portata del nuovo strumento.

Una prima prospettiva per leggere la direttiva è collocarla nel contesto delle politiche sociali dell’Unione. In quest’ottica, rispetto agli strumenti tradizionalmente fondati sul Titolo X del TFUE, la direttiva 2024/2831 realizza un’inedita fusione tra disposizioni di tenore molto diverso tra loro.

Oltre alle norme che stabiliscono le garanzie sostanziali connesse alla gestione algoritmica e alla trasparenza (art. 7 ss.), la principale novità è costituita dalle disposizioni sulla qualificazione dello *status* giuridico dei soggetti coinvolti nel lavoro mediante piattaforma che culmina nella previsione della presunzione legale circa l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato (artt. 4-6). Queste ultime disposizioni, sopprimendo il ricorso alla tecnica di rinviare agli ordinamenti nazionali – si veda per esempio l'art. 2 lett. d della direttiva 2002/14 sul diritto di informazione e consultazione – intervengono in maniera decisa al fine di instaurare un regime di diritto UE fondato sull'esistenza di una qualificazione unitaria e autonoma di lavoratore. Pur trattandosi di un tema ricorrente per il diritto sociale dell'Unione emerso sin dalla giurisprudenza *Lawrie-Blum*, la preoccupazione di intervenire in maniera esplicita sulla nozione di lavoratore si è fatta sempre più urgente nel contesto delle iniziative legislative di nuova generazione adottate su stimolo del Pilastro. Tuttavia, se qualche tentativo di intervenire sul punto si può ricondurre anche alla direttiva 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, solo la più recente direttiva 2024/2831 porta a compimento l'annunciata funzione definitoria con un dettagliato quadro di regole forgiate a tale scopo che la rendono un *unicum* nel panorama delle misure dell'Unione in materia di politica sociale.

Un diverso approccio suggerisce invece di guardare alla direttiva 2024/2831 nel contesto delle misure dedicate *al digitale*. Anche da questo angolo visuale la direttiva presenta alcuni elementi di interesse. Anzitutto per il fatto stesso di essere una direttiva in un contesto per lo più dominato dai regolamenti adottati sulla base dell'art. 114 TFUE, la direttiva 2024/2831 si distingue per un primo aspetto, seppur formale, innovativo. Tra gli strumenti dedicati al digitale con cui la direttiva va messa a confronto spiccano anzitutto il regolamento 2019/1150, c.d. P2B e il pacchetto di servizi digitali (in particolare il c.d. Digital Markets Act, regolamento 2022/1925 e il c.d. Digital Services Act, regolamento 2022/2065) nonché, da ultimo, il discusso AI Act, regolamento 2024/1689 (sul punto si veda lo speciale di questa *Rivista*, n. 2/2024, [L'Unione europea e la nuova disciplina sull'intelligenza artificiale: questioni e prospettive](#) – a cura di F. FERRI). Al di là della tipologia dell'atto, sono però i profili sostanziali a rendere il confronto tra i regolamenti e la direttiva degno di nota. In particolare, è evidente che i citati regolamenti, seppur ispirati dall'obiettivo di regolare lo sviluppo tecnologico nel rispetto dei diritti fondamentali, si concentrano sulla regolazione delle piattaforme nell'ottica (esclusiva) di favorire il funzionamento del mercato (A. ADINOLFI, [Evoluzione tecnologica e tutela dei diritti fondamentali: qualche considerazione sulle attuali strategie normative dell'Unione](#), in *Quaderni AISDUE*, 2023, p. 321 ss.). Perciò, se affrontare le sfide del digitale si è finora conclamato in un corpo legislativo votato a regolare il versante del mercato, l'iniziativa qui esaminata fronteggia esplicitamente alcune delle questioni giuridiche connesse alla tutela dei lavoratori poste dall'avvento della *gig economy* finora rimaste trascurate. In quest'ottica, con il dichiarato obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro, la direttiva 2024/2831 ha il valore

aggiunto arricchire il quadro normativo esistente con una disciplina che si occupa in via esclusiva dei rischi *sui generis* corsi dai soggetti a vario titolo coinvolti nel lavoro mediante piattaforma.

ABSTRACT (ITA)

Dopo due anni e mezzo di complesse negoziazioni tra Parlamento europeo e Consiglio, la direttiva 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali ha finalmente visto la luce lo scorso ottobre. La direttiva interviene anzitutto sullo *status* dei lavoratori delle piattaforme che spesso risultano erroneamente qualificati come lavoratori autonomi. A fronte del sempre più significativo utilizzo della tecnologia nell'organizzazione del lavoro, la direttiva definisce una serie di criteri in ultima battuta volti a estendere le ipotesi in cui le persone impiegate presso le piattaforme digitali devono essere qualificate come lavoratori subordinati così da garantire loro l'accesso alle forme di tutela concepite per questa categoria di lavoratori. A questa principale funzione si accompagnano poi numerose previsioni volte a proteggere i lavoratori delle piattaforme rispetto ad alcuni rischi specifici derivanti dalla gestione algoritmica. Alla luce delle sue diverse componenti, l'esame della direttiva 2024/2831 suggerisce di inquadrarla nella cornice normativa dell'Unione mettendola a confronto sia con gli strumenti dedicati alle politiche sociali che con quelli dedicati alla regolazione del mercato nell'era digitale.

ABSTRACT (ENG)

After two and a half years of complex negotiations between the European Parliament and the Council, Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work was finally adopted last October. The Directive first addresses the status of platform workers, who are often incorrectly qualified as self-employed. Tackling the ever-increasing use of technology in the organisation of work, the Directive defines a series of criteria ultimately aimed at extending the cases in which people employed by digital platforms are classified as employees, thus guaranteeing them access to the forms of protection designed for this category of workers. This main function is then accompanied by numerous provisions aimed at protecting platform workers from certain specific risks deriving from algorithmic management. In light of its various components, the analysis of Directive 2024/2831 suggests that it should be situated within the EU legal framework, comparing it with both the EU legislation dedicated to social policies and with that dedicated to the regulation of the market in the digital era.