Parlamento europeo
2019-2024

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2021/0414(COD)

3.5.2022

***I
PROGETTO DI RELAZIONE

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali
(COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatrice: Elisabetta Gualmini

Significato dei simboli utilizzati

*	Procedura di consultazione
***	Procedura di approvazione
***I	Procedura legislativa ordinaria (prima lettura)
***II	Procedura legislativa ordinaria (seconda lettura)
***III	Procedura legislativa ordinaria (terza lettura)

(La procedura indicata dipende dalla base giuridica proposta nel progetto di atto.)

Emendamenti a un progetto di atto

Emendamenti del Parlamento presentati su due colonne

Le soppressioni sono evidenziate in ***corsivo grassetto*** nella colonna di sinistra. Le sostituzioni sono evidenziate in ***corsivo grassetto*** nelle due colonne. Il testo nuovo è evidenziato in ***corsivo grassetto*** nella colonna di destra.

La prima e la seconda riga del blocco d'informazione di ogni emendamento identificano la parte di testo interessata del progetto di atto in esame. Se un emendamento verte su un atto esistente che il progetto di atto intende modificare, il blocco d'informazione comprende anche una terza e una quarta riga che identificano rispettivamente l'atto esistente e la disposizione interessata di quest'ultimo.

Emendamenti del Parlamento presentati in forma di testo consolidato

Le parti di testo nuove sono evidenziate in ***corsivo grassetto***. Le parti di testo soppresse sono indicate con il simbolo ▌ o sono barrate. Le sostituzioni sono segnalate evidenziando in ***corsivo grassetto*** il testo nuovo ed eliminando o barrando il testo sostituito.
A titolo di eccezione, le modifiche di carattere strettamente tecnico apportate dai servizi in vista dell'elaborazione del testo finale non sono evidenziate.

INDICE

Pagina

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO 5

MOTIVAZIONE.....110

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)

Il Parlamento europeo,

– vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2021)0762),

– visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C9-0454/2021),

– visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

– visto l'articolo 59 del suo regolamento,

– vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0000/2022),

1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;

2. incarica la sua Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

Emendamento 1

Proposta di direttiva
Titolo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Proposta di	Proposta di
DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO	DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali	relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali ***e nel lavoro soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

Or. en

Emendamento 2

Proposta di direttiva
Considerando 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
(2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della Carta sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro 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 16 della Carta riconosce la libertà d'impresa.***	(2) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"). In particolare, l'articolo 31 della Carta sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro ***eque, giuste,*** 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.

Or. en

Emendamento 3

Proposta di direttiva
Considerando 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
(3) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017[53], 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	(3) Il principio 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, va garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che vanno promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo ***e*** che va agevolata la mobilità professionale. Il vertice sociale di Porto del maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali[54] quale orientamento per la sua attuazione.	legislazioni e ai contratti collettivi, va garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che vanno promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo***;*** che va agevolata la mobilità professionale ***e che occorre prevenire i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche proibendo l'abuso di contratti atipici***. Il vertice sociale di Porto del maggio 2021 ha accolto con favore il piano d'azione che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali[54] quale orientamento per la sua attuazione.
[53] Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).	[53] Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali (GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10).
[54] Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2021) 102 final del 4.3.2021).	[54] Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2021) 102 final del 4.3.2021).

Or. en

Emendamento 4

Proposta di direttiva
Considerando 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(3 bis) Il principio n. 7 del pilastro stabilisce che i lavoratori abbiano il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, anche quelli soggetti al periodo di prova e che, prima dell'eventuale licenziamento, essi abbiano il diritto di essere informati delle motivazioni e di ricevere un

ragionevole periodo di preavviso e che abbiano 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.

Or. en

Emendamento 5

Proposta di direttiva
Considerando 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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 decisionali e di monitoraggio automatizzati, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali.	(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***, per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per la tutela del loro diritto fondamentale alla vita privata, nonché per l'efficace applicazione del diritto nazionale del lavoro e tributario applicabili***. Le tecnologie basate su algoritmi, compresi i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***e semiautomatizzati***, hanno consentito la nascita e la crescita delle piattaforme di lavoro digitali. ***Tuttavia, l'architettura, o la progettazione del modello di business, delle piattaforme di lavoro digitali ha conseguenze significative per i lavoratori e alcune scelte attuate da tali piattaforme per creare un modello di business di successo possono inavvertitamente portare a condizioni di lavoro sfavorevoli e allo sfruttamento dei lavoratori.***

Or. en

Emendamento 6

Proposta di direttiva
Considerando 5

Testo della Commissione	*Emendamento*
(5) Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da persone fisiche tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali ***possono controllare***, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la sua retribuzione 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 sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero.	(5) Il lavoro mediante piattaforme digitali è svolto da persone fisiche tramite l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali che forniscono un servizio ai propri clienti. Attraverso gli algoritmi ***e l'intelligenza artificiale***, le piattaforme di lavoro digitali ***sorvegliano, monitorano e controllano***, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di business, l'esecuzione del lavoro, la sua retribuzione e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il lavoro ***come pure gli stessi lavoratori durante lo svolgimento delle mansioni, in alcuni casi, anche al di fuori degli orari di lavoro***. Il lavoro mediante piattaforme digitali ***è solitamente*** 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 sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero.

Or. en

Emendamento 7

Proposta di direttiva
Considerando 6

Testo della Commissione	*Emendamento*
(6) Il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per	(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 il lavoro mediante piattaforme digitali comporta una serie di sfide, in quanto può rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Un'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.

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 il lavoro mediante piattaforme digitali comporta una serie di sfide, in quanto può rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Un'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 ***sfruttamento lavorativo, concorrenza sleale, dumping sociale e*** 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.

Or. en

Emendamento 8

Proposta di direttiva
Considerando 7

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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 controllo sulla retribuzione e sull'esecuzione del lavoro. Sebbene le	(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 controllo ***o sorveglianza*** sulla retribuzione e sull'esecuzione del lavoro.

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 un potere di direzione e controllo su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività commerciali e determinando unilateralmente il livello delle retribuzioni. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali. Le giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale.	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 un potere di direzione e controllo ***o sorveglianza*** su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività commerciali e determinando unilateralmente il livello delle retribuzioni. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali. Le giurisprudenze nazionali hanno tuttavia dato luogo a esiti diversi e le piattaforme di lavoro digitali hanno adattato il proprio modello di business in vari modi, inasprendo così l'assenza di certezza del diritto sulla situazione occupazionale.

Or. en

Emendamento 9

Proposta di direttiva
Considerando 8

Testo della Commissione	*Emendamento*
(8) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni. Le piattaforme di lavoro digitali 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 dispongono di informazioni sulle	(8) I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni. Le piattaforme di lavoro digitali utilizzano ***in particolare*** tali sistemi algoritmici come modalità standard per organizzare e gestire il lavoro mediante piattaforme digitali attraverso la loro infrastruttura. ***Tuttavia, i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***

modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati e sul modo in cui il loro comportamento incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati. Nemmeno i rappresentanti dei lavoratori e gli ispettorati del lavoro 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 hanno la possibilità di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle.

alimentati da algoritmi sono utilizzati anche da altri tipi di imprese in molti settori diversi. Le persone che svolgono un lavoro oggetto di tale gestione algoritmica spesso non dispongono di informazioni sulle modalità di funzionamento degli algoritmi, sui dati personali utilizzati e sul modo in cui il loro comportamento incide sulle decisioni prese dai sistemi automatizzati ***o semiautomatizzati***. Nemmeno i rappresentanti dei lavoratori e gli ispettorati del lavoro hanno accesso a tali informazioni. Inoltre le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***e i lavoratori la cui organizzazione lavorativa o le condizioni di lavoro sono soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** spesso non conoscono i motivi delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati ***o semiautomatizzati*** e non hanno la possibilità di discutere tali decisioni con una persona di contatto o di contestarle.

Or. en

Emendamento 10

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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. Le autorità nazionali non hanno inoltre 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 situazione occupazionale di queste persone e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle	(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. Le autorità nazionali non hanno inoltre 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 situazione occupazionale di queste persone e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle

norme pertinenti, anche per quanto concerne il diritto del lavoro e la protezione sociale.	norme pertinenti, anche per quanto concerne il diritto del lavoro ***e tributario*** e la protezione sociale.
	Or. en

Emendamento 11

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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 la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea[55], la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro[56], la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale[57] e altri atti giuridici specifici riguardanti tra l'altro aspetti quali la sicurezza e la salute durante il lavoro, le lavoratrici gestanti, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il distacco dei lavoratori, l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Tali atti giuridici assicurano un certo grado di protezione ai lavoratori, ma non si applicano ai veri lavoratori autonomi.	(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 la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea[55], la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro[56], la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro tramite agenzia interinale[57] e altri atti giuridici specifici riguardanti tra l'altro aspetti quali la sicurezza e la salute durante il lavoro, le lavoratrici gestanti, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il distacco dei lavoratori, l'informazione e la consultazione dei lavoratori. ***Tali strumenti giuridici sono integrati dalla giurisprudenza particolarmente pertinente della Corte di giustizia dell'Unione europea, secondo cui il periodo di reperibilità, durante il quale le possibilità del lavoratore di svolgere altre attività sono notevolmente limitate, è da considerarsi orario di lavoro[57bis].*** Tali atti giuridici assicurano un certo grado di protezione ai lavoratori, ma non si applicano ai veri lavoratori autonomi.

[55] 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).

[56] 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).

[57] 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).

[55] 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).

[56] 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).

[57] 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).

[57bis] Sentenza della Corte di giustizia del 21 febbraio 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; confermata ed approfondita nelle sentenze del 9 marzo 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; e del 9 marzo 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

Or. en

Emendamento 12

Proposta di direttiva
Considerando 12

Testo della Commissione	*Emendamento*
(12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio[59] ("regolamento generale sulla protezione dei dati") 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,	(12) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio[59] ("regolamento generale sulla protezione dei dati") 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 automatizzato relativo alle persone fisiche. Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio[60] promuove equità e trasparenza per gli "utenti commerciali" che utilizzano i servizi di intermediazione online forniti dai gestori di piattaforme online. La Commissione europea ha proposto un ulteriore atto giuridico che stabilisce regole armonizzate per i fornitori e gli utenti dei sistemi di intelligenza artificiale[61].

anche per quanto riguarda il processo decisionale automatizzato ***o semiautomatizzato*** relativo alle persone fisiche. individual decision-making. Il regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio[60] promuove equità e trasparenza per gli "utenti commerciali" che utilizzano i servizi di intermediazione online forniti dai gestori di piattaforme online. La Commissione europea ha proposto un ulteriore atto giuridico che stabilisce regole armonizzate per i fornitori e gli utenti dei sistemi di intelligenza artificiale[61].

---

[59] 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).

[60] 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).

[61] COM(2021) 206 final del 21.4.2021.

[59] 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).

[60] 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).

[61] COM(2021) 206 final del 21.4.2021.

Or. en

Emendamento 13

Proposta di direttiva
Considerando 13

Testo della Commissione	*Emendamento*
(13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono	(13) Sebbene gli atti giuridici dell'Unione esistenti o proposti prevedano alcune garanzie generali, le sfide nel lavoro mediante piattaforme digitali richiedono

ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, a promuovere la trasparenza, l'equità ***e*** la responsabilità nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori di servizi offline e favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

ulteriori misure specifiche. È necessario che l'Unione stabilisca nuove norme minime in materia di condizioni di lavoro per far fronte alle sfide derivanti dal lavoro mediante piattaforme digitali ***e per proteggere i diritti fondamentali dei lavoratori*** al fine di inquadrarne adeguatamente lo sviluppo in modo sostenibile. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale ***come pure condizioni di lavoro giuste ed eque***, a promuovere la trasparenza, l'equità***,*** la responsabilità ***e a prevenire i rischi di materia di salute e sicurezza*** nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere. Tali diritti minimi dovrebbero essere introdotti con l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto, creare condizioni di parità tra le piattaforme di lavoro digitali e i fornitori di servizi offline e favorire la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.

Or. en

Emendamento 14

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione	*Emendamento*
(14) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi delle parti sociali, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 a livello	(14) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi delle parti sociali, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 a livello

di Unione in questo settore adeguando l'attuale quadro giuridico alla luce della diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali.	di Unione in questo settore adeguando l'attuale quadro giuridico alla luce della diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali ***e del ricorso a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati***.

Or. en

Emendamento 15

Proposta di direttiva
Considerando 15

Testo della Commissione	*Emendamento*
(15) La Commissione ha inoltre intrattenuto ampi scambi con i 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.	***soppresso***

Or. en

Emendamento 16

Proposta di direttiva
Considerando 16 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(16 bis) La presente direttiva dovrebbe applicarsi, per le disposizioni sulla gestione algoritmica, a tutti i lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati in relazione alle loro condizioni di lavoro o all'organizzazione del loro lavoro.

Or. en

Emendamento 17

Proposta di direttiva
Considerando 17

Testo della Commissione	*Emendamento*
(17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione. È opportuno stabilire una serie mirata di norme obbligatorie a livello di Unione per garantire diritti minimi ***in materia di*** condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.	(17) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione. È opportuno stabilire una serie mirata di norme obbligatorie a livello di Unione per garantire diritti minimi ***e*** condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Or. en

Emendamento 18

Proposta di direttiva
Considerando 18

Testo della Commissione	*Emendamento*
(18) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, ***del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale***. L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare almeno un ruolo ***significativo*** nell'abbinare la domanda ***di servizi*** all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che	(18) Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro ***o un intermediario nell'organizzazione del lavoro*** svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, ***con programmi e procedure informatici***. L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare almeno un ruolo nell'abbinare la domanda all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le

non organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. La definizione di piattaforme di lavoro digitali non dovrebbe includere i prestatori di servizi il cui scopo ***principale*** è lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine. ***Dovrebbe essere limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, ad esempio il trasporto di persone o merci o la pulizia, costituisce un elemento necessario ed essenziale e non solo un elemento secondario e puramente accessorio.***

piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. La definizione di piattaforme di lavoro digitali non dovrebbe includere i prestatori di servizi il cui scopo è lo sfruttamento o la condivisione di beni, come la locazione di alloggi a breve termine.

Or. en

Emendamento 19

Proposta di direttiva
Considerando 18 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(18 bis) La frequente errata classificazione delle persone che svolgono attività su una piattaforma, unitamente alla mancanza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori delle piattaforme si possano conoscere e comunicare tra loro, anche al fine di difendere i loro interessi nei confronti del datore di lavoro, rendono il fenomeno dei sindacati aziendali o dei rappresentanti dei lavoratori istituiti o controllati dal datore di lavoro stesso nell'interesse del datore di lavoro piuttosto che di quelli dei lavoratori, fatto particolarmente grave nel

lavoro mediante piattaforma digitale. Tali sindacati aziendali o rappresentanti dei lavoratori sono in contrasto con l'articolo 2 della convenzione n. 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e con la direttiva n. 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[1 bis]. In occasione della definizione o dell'applicazione delle modalità di informazione e di consultazione, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero operare in uno spirito di cooperazione nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi dell'impresa o dello stabilimento e di quelli dei lavoratori. Le piattaforme di lavoro digitali garantiranno, insieme ai sindacati più rappresentativi, che le elezioni per i rappresentanti dei lavoratori rispettino i diritti e le libertà fondamentali e siano in linea con il diritto e le prassi nazionali applicabili.

[1 bis] ***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).***

Or. en

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Considerando 18 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(18 ter) È opportuno preservare le prerogative esclusive dei sindacati, come il loro diritto di partecipare alla contrattazione collettiva e di concludere contratti collettivi. I diritti e le prerogative dei sindacati e degli altri rappresentanti

dei lavoratori stabiliti nella presente direttiva dovrebbero essere garantiti e rispettati in linea con le convenzioni dell'OIL (in particolare la convenzione n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, la convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva e la convenzione n. 135 dell'OIL sui rappresentanti dei lavoratori, la convenzione n. 151 dell'OIL sulle relazioni di lavoro (servizio pubblico), la convenzione n. 154 dell'OIL sulla contrattazione collettiva e le relative raccomandazioni dell'OIL, nonché la Carta sociale europea del Consiglio d'Europa.

Or. en

Emendamento 21

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione	*Emendamento*
(19) Per combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e per facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale, 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 tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia e, ove tale rapporto di lavoro esista, a garantire il pieno rispetto del diritto dell'Unione applicabile ai lavoratori nonché del diritto del lavoro, dei contratti collettivi e delle norme di protezione sociale nazionali. Qualora la	(19) ***Una persona che svolge un lavoro su piattaforma è un lavoratore della piattaforma o un lavoratore autonomo.*** Per combattere il lavoro autonomo fittizio nel lavoro mediante piattaforme digitali e per facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale, 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***, compresi un adeguato indennizzo e il pagamento di eventuali retribuzioni, imposte e contributi previdenziali arretrati dovuti all'errata classificazione***. 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 tenuto conto della giurisprudenza della

situazione occupazionale corretta corrisponda al lavoro autonomo ***o a una forma di lavoro intermedia quali definiti a livello nazionale***, dovrebbero applicarsi i diritti e gli obblighi pertinenti per tale situazione occupazionale.	Corte di giustizia e, ove tale rapporto di lavoro esista, a garantire il pieno rispetto del diritto dell'Unione applicabile ai lavoratori nonché del diritto del lavoro, dei contratti collettivi e delle norme di protezione sociale nazionali. Qualora la situazione occupazionale corretta corrisponda al lavoro autonomo, dovrebbero applicarsi i diritti e gli obblighi pertinenti per tale situazione occupazionale.
	Or. en

Emendamento 22

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione	*Emendamento*
(20) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore[62]. È opportuno tenere conto dell'interpretazione che di tali criteri ha dato la Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, come definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o in 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, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro.	(20) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore[62]. È opportuno tenere conto dell'interpretazione che di tali criteri ha dato la Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, come definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o in 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, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è dichiarata come lavoratore autonomo anche se sono soddisfatte le condizioni che caratterizzano un rapporto di lavoro. ***Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva.***
[62] Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentenza della Corte	[62] Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentenza della Corte

di giustizia del 14 ottobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza della Corte di giustizia del 9 luglio 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentenza della Corte di giustizia del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentenza della Corte di giustizia del 16 luglio 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; ordinanza della Corte di giustizia del 22 aprile 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

di giustizia del 14 ottobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza della Corte di giustizia del 9 luglio 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentenza della Corte di giustizia del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentenza della Corte di giustizia del 16 luglio 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; ordinanza della Corte di giustizia del 22 aprile 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

Or. en

Emendamento 23

Proposta di direttiva
Considerando 22

Testo della Commissione	*Emendamento*
(22) Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che agisce in qualità di datore di lavoro dovrebbe essere chiaramente identificata e tale parte dovrebbe adempiere tutti gli obblighi derivanti dal ruolo di datore di lavoro.	(22) Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che agisce in qualità di datore di lavoro dovrebbe essere chiaramente identificata e tale parte dovrebbe adempiere tutti gli obblighi derivanti dal ruolo di datore di lavoro ***e rispettare gli accordi collettivi e la legislazione nazionale relativa al rispettivo settore di attività***.

Or. en

Emendamento 24

Proposta di direttiva
Considerando 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 bis) L'esperienza ha dimostrato che le attuali sanzioni degli Stati membri non sono state sufficienti per conseguire il pieno rispetto dei divieti contro il ricorso al lavoro autonomo fittizio, fra l'altro, probabilmente, perché le sole sanzioni amministrative non sono un deterrente abbastanza forte per certi datori di lavoro senza scrupoli. La conformità può e deve essere rafforzata mediante l'applicazione di sanzioni efficaci e dissuasive, che potrebbero comportare la sospensione della licenza d'esercizio in caso di violazioni persistenti o di condizioni lavorative di particolare sfruttamento. «condizioni lavorative di particolare sfruttamento» condizioni lavorative, incluse quelle risultanti da discriminazioni di genere e di altro tipo, in cui vi è una palese sproporzione rispetto alle condizioni di impiego dei lavoratori assunti legalmente, che incide, ad esempio, sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, sui diritti fondamentali ed è contraria alla dignità umana.

Or. en

Emendamento 25

Proposta di direttiva
Considerando 22 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 quater) Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati a fissare ogni anno un obiettivo nazionale per il numero di ispezioni da effettuare nei settori di attività in cui operano le

piattaforme di lavoro digitali al fine di determinare la corretta classificazione dei lavoratori.

Or. en

Emendamento 26

Proposta di direttiva
Considerando 22 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 quinquies)Per aumentare l'efficacia delle ispezioni ai fini dell'applicazione della presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero assicurare che il diritto nazionale preveda poteri adeguati per le autorità competenti per lo svolgimento delle ispezioni, che le informazioni relative al lavoro autonomo fittizio, inclusi i risultati delle ispezioni precedenti, siano raccolte e trattate ai fini dell'applicazione efficace della presente direttiva; e che siano messe a disposizione risorse umane sufficienti dotate delle competenze e delle qualifiche necessarie per lo svolgimento efficace delle ispezioni.

Or. en

Emendamento 27

Proposta di direttiva
Considerando 22 sexies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 sexies) L'esperienza dimostra che quando il diritto nazionale ha introdotto la presunzione di un rapporto di lavoro per le piattaforme di lavoro digitali, il ricorso a catene di subappalto è stato utilizzato per eludere l'applicazione del diritto del lavoro ai lavoratori delle

piattaforme digitali. Al fine di prevenire l'abuso del subappalto da parte delle piattaforme di lavoro digitali per eludere la presente direttiva, è necessario garantire che almeno i contraenti di cui il datore di lavoro è un subappaltatore possano essere considerati il vero datore di lavoro e siano pertanto ritenuti responsabili del pagamento dei salari, dei contributi previdenziali e delle sanzioni finanziarie in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro diretto. In casi specifici riguardanti cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, tutti i contraenti coinvolti nella catena di subappalto possono essere responsabili dei reati di cui alla direttiva n. 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[1 bis].

[1 bis] 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).

Or. en

Emendamento 28

Proposta di direttiva
Considerando 22 septies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 septies) È necessario introdurre disposizioni di esecuzione che garantiscano il ricorso a presunzioni favorevoli in caso di errata qualificazione dei lavoratori nel reinquadramento, compresa la presunzione che il lavoratore abbia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non vi sia un periodo

di prova e che il lavoratore occupi una posizione a tempo pieno nell'impresa.

Or. en

Emendamento 29

Proposta di direttiva
Considerando 22 octies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 octies) Il ricorso al lavoro sommerso nelle piattaforme di consegna è stato evidenziato in diversi Stati membri. Questa pratica è attuata mediante identità affittate: i lavoratori delle piattaforme o le persone con diritto al lavoro che si registrano nella piattaforma affittano i loro account principalmente a migranti privi di documenti e a minori. Al fine di prevenire questa pratica illegale e proteggere le potenziali vittime dallo sfruttamento del lavoro, sono necessarie disposizioni sulle catene di subappalto nel lavoro su piattaforma digitale, in modo che tutti i soggetti della catena possano essere ritenuti responsabili e garantire il diritto di risarcimento anche per i migranti privi di documenti. Gli Stati membri dovrebbero prevedere che i migranti privi di documenti possano avere accesso alla giustizia senza temere ritorsioni o rischi di espulsione, anche in conformità della direttiva 2009/52/CE. A tal fine potrebbe essere necessario stabilire una divisione tra l'applicazione della legislazione sul lavoro e i meccanismi di controllo della migrazione.

Or. en

Emendamento 30

Proposta di direttiva
Considerando 23

Testo della Commissione	*Emendamento*
(23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. ***Qualora una piattaforma di lavoro digitale decida, su base puramente volontaria o d'intesa con le persone interessate, di pagare per la*** protezione ***sociale, l'assicurazione contro gli infortuni o altre forme di assicurazione, per misure di formazione o per prestazioni analoghe ai lavoratori autonomi che lavorano mediante tale piattaforma, dette prestazioni in quanto tali non dovrebbero essere considerate elementi determinanti indicanti*** l'esistenza di un rapporto di lavoro.	(23) Il perseguimento della corretta determinazione della situazione occupazionale non dovrebbe pregiudicare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei veri lavoratori autonomi che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. ***Gli Stati membri dovrebbero prestare particolare attenzione, nelle loro politiche nazionali, a garantire una*** protezione ***efficace ai lavoratori particolarmente colpiti dall'incertezza circa*** l'esistenza di un rapporto di lavoro***, comprese le lavoratrici, nonché i lavoratori più vulnerabili, i giovani lavoratori, i lavoratori anziani, i lavoratori dell'economia informale, i lavoratori migranti e i lavoratori con disabilità***.

Or. en

Emendamento 31

Proposta di direttiva
Considerando 24

Testo della Commissione	*Emendamento*
(24) Quando ***controllano*** determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione ***giuridica***, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali ***in cui le piattaforme*** di lavoro ***digitali esercitano un certo***	(24) Quando ***sorvegliano o esercitano una certa forma di controllo su*** determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, le piattaforme di lavoro digitali agiscono in qualità di datori di lavoro in un rapporto di lavoro. La direzione e il controllo, o la subordinazione, sono elementi essenziali della definizione del rapporto di lavoro negli Stati membri e nella giurisprudenza della Corte di giustizia. I rapporti contrattuali ***tra i***

livello di controllo su alcuni elementi dell'esecuzione del lavoro dovrebbero pertanto essere considerati, in virtù di una presunzione legale, come un rapporto di lavoro tra la piattaforma digitale e la persona che svolge un lavoro mediante la piattaforma. Di conseguenza, tale persona dovrebbe essere classificata come lavoratore subordinato con tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale, conformemente al diritto nazionale e dell'Unione, ai contratti collettivi e alle prassi in vigore. La presunzione legale dovrebbe applicarsi in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Anche le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero potersi basare su tale presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto.

lavoratori e una piattaforma di lavoro ***digitale*** dovrebbero pertanto essere considerati, in virtù di una presunzione legale, come un rapporto di lavoro tra la piattaforma digitale e la persona che svolge un lavoro mediante la piattaforma***, a meno che non si possa dimostrare che la piattaforma non esercita alcuna supervisione o alcun tipo di controllo su qualsiasi elemento connesso all'esecuzione del lavoro***. ***La presunzione dovrebbe basarsi giuridicamente sulla piattaforma che supervisiona lo svolgimento del lavoro, in cui la supervisione dovrebbe essere intesa in modo ampio ed evolutivo, anche in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati e comprensiva dei sistemi sanzionatori (anche attraverso la classificazione).*** Di conseguenza, tale persona dovrebbe essere classificata come lavoratore subordinato con tutti i diritti e gli obblighi derivanti da tale situazione occupazionale, conformemente al diritto nazionale e dell'Unione, ai contratti collettivi e alle prassi in vigore. La presunzione legale dovrebbe applicarsi ***in tutte le procedure amministrative e*** in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti e dovrebbe andare a vantaggio della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. Anche le autorità incaricate di verificare il rispetto della legislazione pertinente o di applicarla, quali gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale o le autorità fiscali, dovrebbero potersi basare ***proattivamente*** su tale presunzione. Gli Stati membri dovrebbero predisporre un quadro nazionale per ridurre le controversie e aumentare la certezza del diritto.

Or. en

Emendamento 32

Proposta di direttiva
Considerando 25

Testo della Commissione	*Emendamento*
(25) ***La direttiva dovrebbe includere i criteri*** che permettono di stabilire se ***una*** piattaforma di lavoro digitale ***controlla l'esecuzione*** del lavoro, al fine di ***rendere operativa la presunzione legale*** e facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali ***criteri dovrebbero ispirarsi*** alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale e ***tenere*** conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro***. I criteri dovrebbero includere*** elementi concreti che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica***, non limitandosi a raccomandarle,*** le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti***. Ai fini della sua efficacia pratica, per l'applicazione della*** presunzione ***dovrebbero sempre essere soddisfatti due criteri***. Allo stesso tempo ***i criteri*** non ***dovrebbero*** contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. ***Anche la***	(25) ***Le autorità e le istituzioni competenti che applicano la presunzione legale dovrebbero essere guidate da elementi fattuali*** che permettono di stabilire se ***la*** piattaforma di lavoro digitale ***supervisiona o esercita un certo controllo sull'esecuzione*** del lavoro, al fine di facilitare l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Tali ***elementi si ispirano*** alla giurisprudenza dell'Unione e nazionale nonché alla raccomandazione dell'OIL sui rapporti di lavoro del 2006 (n. 198) e ***tengono*** conto dei concetti nazionali di rapporto di lavoro***, e sono pertanto in costante evoluzione, anche a seguito dell'evoluzione dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati. Tra gli*** elementi concreti ***che possono permettere di stabilire se la piattaforma di lavoro digitale supervisiona o esercita un certo controllo sulle prestazioni lavorative, vi sono quelli*** che dimostrano che la piattaforma di lavoro digitale, ad esempio, stabilisce nella pratica le condizioni di lavoro o la retribuzione o le une e l'altra, ***o effettua il pagamento periodico della retribuzione al lavoratore;*** impartisce istruzioni sulle modalità di esecuzione del lavoro o impedisce alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali di sviluppare contatti commerciali con potenziali clienti***; supervisiona l'esecuzione del lavoro o ne verifica la qualità, anche tramite mezzi elettronici, che conduce al risultato finale; traccia o controlla la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali; fa rispettare le prestazioni mediante sanzioni, anche limitando l'accesso al lavoro, o utilizza i sistemi di classificazione della clientela come***

supervisione attenta dell'esecuzione del lavoro o la verifica ***scrupolosa*** della qualità dei risultati del lavoro***, tra l'altro con mezzi elettronici, quando non consiste semplicemente nell'uso di recensioni o valutazioni da parte dei destinatari del servizio,*** dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire ***una buona esperienza dei consumatori***. Le misure o le regole imposte dalla legge o necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non ***dovrebbero*** essere intese come volte a ***controllare*** l'esecuzione del lavoro.

strumento di controllo e base per le sanzioni; si basa su misurazioni delle prestazioni e dei comportamenti (leciti o illeciti) come base per determinare i livelli retributivi, le condizioni di lavoro e le sanzioni; determina l'accesso ai posti di lavoro attraverso classifiche interne; limita, anche mediante sanzioni, la libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare la facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; controlla e organizza l'attività economica collegata al lavoro della piattaforma svolto da persone fisiche o assume la responsabilità degli investimenti e della gestione correlati; fornisce al lavoratore che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali strumenti, mezzi digitali, materiali o macchinari necessari per l'esecuzione del lavoro; fornisce al lavoratore qualsiasi tipo di sostegno per la protezione sociale, l'assicurazione contro gli infortuni, il regime pensionistico o altre forme di assicurazione, misure di formazione o prestazioni analoghe. Tale elenco non è esaustivo e qualsiasi altro elemento concreto pertinente può permettere di stabilire se la piattaforma di lavoro digitale supervisiona o esercita un certo controllo sull'esecuzione del lavoro. Nel valutare i procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione***, le autorità competenti dovrebbero essere guidate, tra l'altro, dagli elementi concreti di cui sopra, in quanto ciascuno di essi dovrebbe portare alla conferma della presunzione***. Allo stesso tempo ***la presunzione*** non ***dovrebbe*** contemplare le situazioni in cui le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sono veri lavoratori autonomi. I veri lavoratori autonomi sono responsabili in prima persona, nei confronti dei loro clienti, del modo in cui svolgono il proprio lavoro e della qualità della propria produzione. La libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare

incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo. La limitazione di fatto di tali facoltà tramite una serie di condizioni o un sistema di sanzioni dovrebbe pertanto essere considerata un elemento di ***supervisione o*** controllo dell'esecuzione del lavoro. Anche la verifica della qualità dei risultati del lavoro, tra l'altro con mezzi elettronici, dovrebbe essere considerata un elemento di controllo dell'esecuzione del lavoro. Al tempo stesso le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero poter progettare le loro interfacce tecniche in modo da garantire ***che*** le misure o le regole imposte dalla legge o necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza dei destinatari del servizio non ***debbano*** essere intese come volte a ***supervisionare*** l'esecuzione del lavoro.

Or. en

Emendamento 33

Proposta di direttiva
Considerando 25 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(25 bis) L'esistenza di un contratto collettivo firmato da una o più piattaforme di lavoro digitali e dai rappresentanti dei lavoratori autonomi non preclude l'esistenza di un rapporto di lavoro. Ciò non impedirà in alcun modo l'applicazione della presunzione legale del rapporto di lavoro in linea con la presente direttiva.

Or. en

Emendamento 34

Proposta di direttiva
Considerando 26

Testo della Commissione	*Emendamento*
(26) L'efficace attuazione della presunzione legale mediante misure adeguate, quali la diffusione di informazioni al pubblico, l'elaborazione di orientamenti e il rafforzamento dei controlli e delle ispezioni sul campo, è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. ***Tali misure dovrebbero tenere conto della situazione specifica delle start-up al fine di sostenere il potenziale imprenditoriale e le condizioni*** per la ***crescita sostenibile delle piattaforme*** di lavoro ***digitali nell'Unione***.	(26) L'efficace attuazione della presunzione legale mediante misure adeguate, quali la diffusione di informazioni al pubblico, l'elaborazione di orientamenti e il rafforzamento dei controlli***, della cooperazione tra le diverse autorità nazionali*** e delle ispezioni sul campo, è essenziale per garantire la certezza del diritto e la trasparenza per tutte le parti interessate. ***Inoltre, la riclassificazione di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali da lavoratore autonomo a lavoratore delle piattaforme digitali dovrebbe avviare immediatamente un'ispezione presso le autorità competenti al fine di correggere rapidamente l'errata classificazione che potrebbe riguardare le altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali*** per la ***medesima piattaforma*** di lavoro ***digitale***.

Or. en

Emendamento 35

Proposta di direttiva
Considerando 27

Testo della Commissione	*Emendamento*
(27) Nell'interesse della certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi prima della data di recepimento della presente direttiva e dovrebbe pertanto applicarsi solo al periodo che decorre da tale data, anche per i rapporti contrattuali instaurati prima di tale data e ancora in corso a tale data. I ricorsi riguardanti l'eventuale esistenza di	(27) Nell'interesse della certezza del diritto, la presunzione legale non dovrebbe avere effetti giuridici retroattivi prima della data di recepimento della presente direttiva e dovrebbe pertanto applicarsi solo al periodo che decorre da tale data, 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 nazionale e del diritto dell'Unione anteriori alla presente direttiva.	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 nazionale e del diritto dell'Unione anteriori alla presente direttiva***, in particolare della direttiva (UE) 2019/1152.***

Or. en

Emendamento 36

Proposta di direttiva
Considerando 28

Testo della Commissione	*Emendamento*
(28) 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 nel diritto, nei contratti collettivi o nelle prassi in vigore nel rispettivo Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, ***anche se la piattaforma di lavoro digitale controlla un determinato aspetto dell'esecuzione del lavoro***. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. I procedimenti giudiziari e i procedimenti amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di confutare la presunzione legale non dovrebbero avere un effetto sospensivo sull'applicazione della stessa. L'esito	(28) 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 nel diritto, nei contratti collettivi o nelle prassi in vigore nel rispettivo Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Gli Stati membri dovrebbero garantire la possibilità di confutare la presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi dimostrando, sulla base della suddetta definizione, che il rapporto in questione non è un rapporto di lavoro. Il trasferimento dell'onere della prova alle piattaforme di lavoro digitali è giustificato dal fatto che esse dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano il rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. I procedimenti giudiziari e i procedimenti amministrativi avviati dalle piattaforme di lavoro digitali al fine di confutare la presunzione legale non dovrebbero avere un effetto sospensivo sull'applicazione della stessa. L'esito positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della

positivo dei procedimenti amministrativi atti a confutare la presunzione non dovrebbe precludere l'applicazione della presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ed è oggetto della presunzione intende confutare la presunzione legale, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe essere tenuta ad assistere ***tale persona***, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti detenute dalla piattaforma riguardanti tale persona. Gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale.

presunzione nei procedimenti giudiziari successivi. Se la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ed è oggetto della presunzione intende confutare la presunzione legale, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe essere tenuta ad assistere ***il procedimento***, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti detenute dalla piattaforma riguardanti tale persona. Gli Stati membri dovrebbero fornire gli orientamenti necessari per le procedure volte a confutare la presunzione legale.

Or. en

Emendamento 37

Proposta di direttiva
Considerando 29

Testo della Commissione	*Emendamento*
(29) Sebbene il regolamento (UE) 2016/679 stabilisca il quadro generale per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, è necessario stabilire norme che contemplino le problematiche specifiche del trattamento dei dati personali nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. La presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679. In tale contesto, 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.	(29) Sebbene il regolamento (UE) 2016/679 stabilisca il quadro generale per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, è necessario stabilire norme che contemplino le problematiche specifiche del trattamento dei dati personali nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali ***e del lavoro soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***. La presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali ***e del lavoro soggetto a tali sistemi***, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679. In tale contesto, 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.

Or. en

Emendamento 38

Proposta di direttiva
Considerando 30

Testo della Commissione	*Emendamento*
(30) Oltre ai diritti e agli obblighi previsti dalla presente direttiva, continuano ad applicarsi al trattamento dei dati personali i diritti e gli obblighi di cui al regolamento (UE) 2016/679. Gli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 impongono ai titolari del trattamento di garantire la trasparenza nei confronti degli interessati in merito alla raccolta e al trattamento dei dati personali. L'articolo 22, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce inoltre il diritto dell'interessato a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, fatte salve le eccezioni di cui al paragrafo 2 del medesimo articolo. Tali obblighi si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali.	(30) Oltre ai diritti e agli obblighi previsti dalla presente direttiva, continuano ad applicarsi al trattamento dei dati personali i diritti e gli obblighi di cui al regolamento (UE) 2016/679. ***L'articolo 9 del regolamento (UE) 2016/679 vieta il trattamento di dati personali che rivelano l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché il trattamento di dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona fisica, e consente agli Stati membri di mantenere o introdurre ulteriori condizioni, comprese limitazioni, con riguardo al trattamento di dati genetici, dati biometrici o dati relativi alla salute.*** Gli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 impongono ai titolari del trattamento di garantire la trasparenza nei confronti degli interessati in merito alla raccolta e al trattamento dei dati personali. ***Gli articoli da 16 a 21 del regolamento (UE) 2016/679 introducono i diritti di rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento dei dati, portabilità dei dati e opposizione*** al trattamento dei dati personali. L'articolo 22, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce inoltre il diritto dell'interessato a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato ***o***

semiautomatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, fatte salve le eccezioni di cui al paragrafo 2 del medesimo articolo. ***L'articolo 22, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2016/679 impone al titolare del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del responsabile del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione.*** Tali obblighi si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali ***e ad altre imprese che utilizzano sistemi di monitoraggio e decisione automatizzati o semiautomatizzati***.

Or. en

Emendamento 39

Proposta di direttiva
Considerando 30 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(30 bis) L'uso di sistemi di programmazione algoritmica accentua il ricorso a turni brevi e precari nonché a orari instabili e imprevedibili. 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'uso di algoritmi non trasparenti per prendere decisioni manageriali crea sentimenti di insicurezza tra i lavoratori e può portare a un trattamento iniquo e alla negazione di un

giusto processo procedurale sul lavoro. L'apprendimento limitato sul posto di lavoro e l'influenza sui compiti dovuta all'uso di algoritmi non trasparenti, l'intensificazione del lavoro e l'insicurezza di cui sopra possono aumentare lo stress e l'ansia della forza lavoro ed essere dannosi per il benessere e la salute, nonché per la dignità umana e altri diritti fondamentali.

Or. en

Emendamento 40Proposta di direttiva
Considerando 31

Testo della Commissione	*Emendamento*
(31) La presente direttiva lascia impregiudicati gli articoli 13, 14, 15 e 22 del regolamento (UE) 2016/679, ad eccezione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera f), dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera g), e dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), del medesimo regolamento, in relazione ai quali l'articolo 6 della presente direttiva prevede norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.	(31) La presente direttiva lascia impregiudicati gli articoli 13, 14, 15 e 22 del regolamento (UE) 2016/679, ad eccezione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera f), dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera g), e dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), del medesimo regolamento, in relazione ai quali l'articolo 6 della presente direttiva prevede norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679***, che consente norme più specifiche per garantire la tutela dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nel contesto dei rapporti di lavoro, in particolare ai fini dell'assunzione, dell'esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge o dai contratti collettivi, della gestione, della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro, dell'uguaglianza e della diversità sul luogo di lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della tutela dei beni***

del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei benefici connessi al lavoro, nonché della cessazione del rapporto di lavoro. L'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce inoltre che tali norme devono includere misure appropriate e specifiche per salvaguardare la dignità umana, gli interessi legittimi e i diritti fondamentali dell'interessato, con particolare riguardo alla trasparenza del trattamento e al trasferimento di dati personali all'interno di un gruppo di imprese o di un gruppo di imprese che esercitano un'attività economica comune e ai sistemi di controllo sul luogo di lavoro.

Or. en

Emendamento 41

Proposta di direttiva
Considerando 32

Testo della Commissione	*Emendamento*
(32) Le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici nonché ai sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono ***significativamente*** sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto	(32) Le piattaforme di lavoro digitali ***e le imprese di qualsiasi altro tipo*** dovrebbero essere soggette a obblighi di trasparenza in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro con mezzi elettronici***, o per monitorare i lavoratori stessi,*** nonché ai sistemi decisionali automatizzati ***o semiautomatizzati*** utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'accesso delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***– o sono soggette a tali sistemi quando svolgono il proprio lavoro –*** agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro,

dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni relative a tali sistemi dovrebbero essere fornite anche nel caso in cui le decisioni non siano basate esclusivamente su un trattamento automatizzato, a condizione che siano sostenute da sistemi automatizzati. È inoltre opportuno specificare il tipo di informazioni che dovrebbero essere fornite alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione a tali sistemi automatizzati, la forma in cui dovrebbero essere fornite e il momento in cui dovrebbero essere fornite. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati dovrebbero essere fornite anche ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e alle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.

il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account. Oltre a quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, le informazioni relative a tali sistemi dovrebbero essere fornite anche nel caso in cui le decisioni non siano basate esclusivamente su un trattamento automatizzato ***o semiautomatizzato***, a condizione che siano sostenute da sistemi automatizzati ***o semiautomatizzati***. È inoltre opportuno specificare il tipo di informazioni che dovrebbero essere fornite alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o sono soggette a tali sistemi quando svolgono il proprio lavoro*** in relazione a tali sistemi automatizzati ***o semiautomatizzati***, la forma in cui dovrebbero essere fornite e il momento in cui dovrebbero essere fornite. L'obbligo del titolare del trattamento di cui agli articoli 13, 14 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 di fornire all'interessato determinate informazioni in relazione al trattamento dei dati personali che lo riguardano nonché l'accesso a tali dati dovrebbe continuare ad applicarsi nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali ***o del lavoro soggetto a tali sistemi***. Le informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** dovrebbero essere fornite ***periodicamente*** anche ***ai sindacati e*** ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o sono soggette a tali sistemi quando svolgono il proprio lavoro*** e alle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta, affinché possano esercitare le loro funzioni.

Or. en

Emendamento 42

Proposta di direttiva
Considerando 32 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(32 bis) Il tipo di trattamento dei dati nelle piattaforme di lavoro digitali e in altre imprese che utilizzano sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà dei lavoratori. L'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce che, prima di procedere al trattamento, il titolare del trattamento deve effettuare una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Stabilisce altresì che il titolare del trattamento deve raccogliere le opinioni degli interessati o dei loro rappresentanti sul trattamento previsto, fatta salva la tutela degli interessi commerciali o pubblici o la sicurezza dei trattamenti. Tale consultazione dovrebbe svolgersi in modo appropriato e con un contenuto adeguato per consentire, in particolare, ai rappresentanti dei lavoratori di condurre uno studio adeguato e, se necessario, di prepararsi alla consultazione.

Or. en

Emendamento 43

Proposta di direttiva
Considerando 33

Testo della Commissione	*Emendamento*
(33) Le piattaforme di lavoro digitali ***non*** dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, ***o***	(33) Le piattaforme di lavoro digitali ***e le imprese di qualsiasi altro tipo*** dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti ***di proprietà intellettuale. Tali considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva***.	***o semiautomatizzati***, compresi gli algoritmi, ***che incidono sui*** diritti ***e le libertà fondamentali dei lavoratori, sulle condizioni di lavoro o sull'organizzazione del lavoro***.

Or. en

Emendamento 44

Proposta di direttiva
Considerando 34

Testo della Commissione	*Emendamento*
(34) Gli articoli 5 e 6 del regolamento (UE) 2016/679 stabiliscono che i dati personali devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero pertanto essere autorizzate a trattare dati personali riguardanti persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra tali persone e la piattaforma di lavoro digitale. L'articolo 6, paragrafo 5, della presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.	(34) Gli articoli 5 e 6 del regolamento (UE) 2016/679 stabiliscono che i dati personali devono essere ***consultati, raccolti e*** trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Le piattaforme di lavoro digitali ***e le imprese di qualsiasi altro tipo che utilizzano sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** non dovrebbero pertanto essere autorizzate a ***consultare, raccogliere e*** trattare dati personali riguardanti persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra tali persone e la piattaforma di lavoro digitale ***o l'impresa***. L'articolo 6, paragrafo 5, della presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679. ***I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di accedere alla raccolta dei dati dei lavoratori, di ottenere la rettifica o la cancellazione dei dati, di limitare il trattamento e di essere informati di qualsiasi rettifica o***

	cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento effettuata in conformità dell'articolo 16, dell'articolo 17, paragrafo 1, e dell'articolo 18 del regolamento (UE) 2016/679. I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei dati personali che li riguardano, sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera e) o f), compresa la profilazione basata su tali disposizioni. In tali casi, l'impresa non dovrebbe più trattare i dati personali a meno che non possa dimostrare l'esistenza di motivi legittimi cogenti per procedere al trattamento che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato oppure per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria.
	Or. en

Emendamento 45

Proposta di direttiva
Considerando 35

Testo della Commissione	*Emendamento*
(35) Le piattaforme di lavoro digitali fanno ampio uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nella gestione delle risorse umane. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi 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 ***monitorare*** e valutare periodicamente l'impatto ***sulle condizioni di lavoro*** delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati**.** Le	(35) Le piattaforme di lavoro digitali ***e un numero crescente di imprese di altro tipo*** fanno ampio uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** nella gestione delle risorse umane. Il monitoraggio con mezzi elettronici può essere intrusivo e le decisioni prese o sostenute da tali sistemi hanno effetti diretti sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o sono soggette a tali sistemi quando svolgono il proprio lavoro***, le quali potrebbero non avere un contatto diretto con un dirigente o supervisore umano. Le piattaforme di lavoro digitali ***e le imprese di qualsiasi altro tipo che fanno uso di tali sistemi*** dovrebbero pertanto ***controllare*** e

piattaforme di lavoro digitali dovrebbero prevedere risorse umane sufficienti a tale scopo. Le persone incaricate ***dalla piattaforma di lavoro digitale*** di svolgere la funzione di ***monitoraggio*** dovrebbero avere la competenza, la formazione e l'autorità necessarie per esercitare tale funzione e dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso. Oltre agli obblighi a norma dell'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, della presente direttiva stabilisce obblighi distinti per le piattaforme di lavoro digitali in relazione al monitoraggio umano dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati, che si applicano come norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.

valutare periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati sulle condizioni di lavoro e sui diritti e le libertà fondamentali dei lavoratori, compresa la loro dignità umana.*** Le ***imprese*** dovrebbero prevedere risorse umane sufficienti a tale scopo. Le persone incaricate ***dall'impresa*** di svolgere la funzione di ***supervisione*** dovrebbero avere la competenza, la formazione e l'autorità necessarie per esercitare tale funzione e dovrebbero essere protette contro il licenziamento, l'adozione di misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate ***o semiautomatizzate*** o i suggerimenti del sistema in tal senso. Oltre agli obblighi a norma dell'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, della presente direttiva stabilisce obblighi distinti per le piattaforme di lavoro digitali ***e le imprese che utilizzano tali sistemi*** in relazione al monitoraggio umano dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati ***o semiautomatizzati***, che si applicano come norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.

Or. en

Emendamento 46

Proposta di direttiva
Considerando 36

Testo della Commissione	*Emendamento*
(36) L'articolo 22, paragrafo 3, del	(36) L'articolo 22, paragrafo 3, del

regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi degli interessati nei casi in cui questi ultimi siano sottoposti 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. Tali prescrizioni si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali. L'articolo 8 della presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679.	regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento di attuare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi degli interessati nei casi in cui questi ultimi siano sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato ***o semiautomatizzato***. 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. Tali prescrizioni si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali***e ad altre imprese che utilizzano tali sistemi***. L'articolo 8 della presente direttiva stabilisce norme più specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali ***e del lavoro soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***, anche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679. ***L'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679 stabilisce che l'interessato ha diritto a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona. Pertanto, la gestione algoritmica che comporta un processo decisionale completamente automatizzato avente effetti significativi sulle persone senza il contributo di dirigenti umani è illegale ai sensi del diritto dell'Unione.***
	Or. en

Emendamento 47

Proposta di direttiva
Considerando 36 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(36 bis) I revisori umani dovrebbero essere coinvolti nella verifica della raccomandazione del sistema e non dovrebbero applicare "sistematicamente" la raccomandazione automatizzata a una persona; il coinvolgimento dei revisori dovrebbe essere attivo e non solo un gesto simbolico. I revisori dovrebbero avere un'influenza effettiva e concreta sulla decisione, compresa l'"autorità e la competenza" a contrastare la raccomandazione; dovrebbero "ponderare" e "interpretare" la raccomandazione, prendere in considerazione tutti i dati di input disponibili e tenere conto anche di altri fattori aggiuntivi al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori nonché la loro salute e sicurezza.

Or. en

Emendamento 48

Proposta di direttiva
Considerando 37

Testo della Commissione	*Emendamento*
(37) In tale contesto, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero avere il diritto di ottenere 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 automatizzati che incidono ***significativamente*** sulle loro condizioni di lavoro. A tal fine la piattaforma di lavoro digitale ***dovrebbe*** offrire loro la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con una persona di contatto presso la piattaforma di lavoro digitale. Le piattaforme di lavoro digitali	(37) In tale contesto, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***e qualsiasi altro lavoratore soggetto a sistemi automatizzati o semiautomatizzati*** dovrebbero avere il diritto di ottenere 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 automatizzati ***o semiautomatizzati*** che incidono sulle loro condizioni di lavoro ***quanto prima e al più tardi il giorno in cui tali decisioni prendono effetto***. A tal fine la piattaforma di lavoro digitale ***e qualsiasi altra impresa***

dovrebbero fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona o di non retribuire il lavoro svolto da tale persona o per qualsiasi decisione che incida sulla sua situazione contrattuale, in quanto ***tali decisioni*** possono avere effetti negativi significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sui loro potenziali guadagni. 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 entro un periodo di tempo ragionevole se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che siano stati violati i loro diritti. Qualora le suddette decisioni violino i diritti di tali persone, ad esempio i diritti dei lavoratori o il diritto alla non discriminazione, la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare tali decisioni senza indugio o, ove ciò non sia possibile, fornire una compensazione adeguata.

che utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati dovrebbero offrire loro la possibilità di discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tali decisioni con una persona di contatto presso la piattaforma di lavoro digitale. Le piattaforme di lavoro digitali ***e qualsiasi altra impresa che utilizza tali sistemi*** dovrebbero fornire alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ***o a un qualsiasi altro lavoratore soggetto a sistemi automatizzati o semiautomatizzati*** una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona***, di rifiutare il lavoro*** o di non retribuire il lavoro svolto da tale persona o per qualsiasi decisione che incida sulla sua situazione contrattuale ***quanto prima e al più tardi il giorno in cui tali decisioni prendono effetto***, in quanto ***esse*** possono avere effetti negativi significativi sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare sui loro potenziali guadagni. ***Tali decisioni dovrebbero essere adottate in linea con le disposizioni applicabili della legislazione nazionale e dei contratti collettivi e quelle che incidono maggiormente sull'esistenza del rapporto contrattuale non dovrebbero mai essere adottate da sistemi automatizzati o semiautomatizzati.*** Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o sono soggette a tali sistemi quando svolgono il proprio lavoro*** dovrebbero avere anche il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale ***o all'impresa*** di riesaminare la decisione e ottenere una risposta motivata entro un periodo di tempo ragionevole se la spiegazione o i motivi forniti non sono soddisfacenti o se ritengono che siano stati violati i loro diritti. Qualora le suddette decisioni violino i diritti di tali persone, ad esempio ***i diritti e le libertà fondamentali,*** i diritti dei lavoratori o il diritto alla non discriminazione, la piattaforma di lavoro digitale ***o l'impresa*** dovrebbe rettificare tali

decisioni senza indugio o, ove ciò non sia possibile, fornire una compensazione adeguata.

Or. en

Emendamento 49

Proposta di direttiva
Considerando 38

Testo della Commissione	*Emendamento*
(38) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio[63] 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. Poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati possono avere un impatto significativo sulla salute fisica e mentale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero ***analizzare*** tali rischi, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione.	(38) La direttiva 89/391/CEE del Consiglio[63] 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. Poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** possono avere un impatto significativo ***sulla sicurezza dei lavoratori e*** sulla salute fisica e mentale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o ***sono soggette a tali sistemi quando svolgono il proprio lavoro***, le piattaforme di lavoro digitali dovrebbero ***evitare*** tali rischi, ***analizzare i rischi che non possono essere evitati, contrastarli alla fonte***, valutare se le garanzie dei sistemi siano adeguate ad affrontarli e adottare adeguate misure di prevenzione e protezione. ***Particolarmente importante in questo contesto è l'obbligo del datore di lavoro di adattare il lavoro all'individuo, in particolare per quanto riguarda la progettazione dei luoghi di lavoro, la selezione delle attrezzature di lavoro e la scelta dei metodi di lavoro e di produzione, al fine, in particolare, di alleviare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e di ridurne le conseguenze sulla salute. La presente direttiva prevede che i datori di lavoro consultino i lavoratori e i loro rappresentanti e permettono la loro partecipazione in tutte le questioni che***

	riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro. In particolare, la pianificazione e l'introduzione di nuove tecnologie dovrebbero essere oggetto di consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti per quanto riguarda le conseguenze della scelta delle attrezzature, delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di lavoro sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. Ciò presuppone la consultazione dei lavoratori, il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di presentare proposte e una partecipazione equilibrata conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali. Inoltre, il datore di lavoro dovrebbe garantire che ogni lavoratore riceva un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, in particolare sotto forma di informazioni e istruzioni specifiche per il proprio luogo di lavoro o impiego in caso di introduzione di nuove tecnologie.
[63] 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).	[63] 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).
	Or. en

Emendamento 50

Proposta di direttiva
Considerando 39

Testo della Commissione	*Emendamento*
(39) La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[64] istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'Unione. L'introduzione o le	(39) La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[64] istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'Unione. L'introduzione o le

modifiche ***sostanziali*** nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio 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 lavoratori delle piattaforme digitali ***o*** i loro rappresentanti prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato e, data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali o dai loro rappresentanti, ove necessario.	modifiche nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** da parte delle piattaforme di lavoro digitali ***o dalle imprese che utilizzano tali sistemi*** hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali ***o dei lavoratori soggetti a tali sistemi quando eseguono il proprio lavoro***. Sono necessarie misure supplementari per garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino ***efficacemente*** i lavoratori delle piattaforme digitali ***e*** i loro rappresentanti ***in buona fede*** prima che tali decisioni siano prese, al livello appropriato e, data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, ***a tempo debito al fine di consentire una reale consultazione e*** con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali ***e*** dai loro rappresentanti, ove necessario. ***Conformemente alla direttiva 2002/14/CE, tali disposizioni sono intese a promuovere un dialogo sociale efficace su tali caratteristiche e, poiché i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati hanno un impatto diretto sulle condizioni di lavoro, devono essere soggetti alla contrattazione collettiva.***
[64] 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).	[64] 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).

Or. en

Emendamento 51

Proposta di direttiva
Considerando 40

Testo della Commissione	*Emendamento*
(40) Le persone che non hanno un rapporto di lavoro costituiscono una parte significativa delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. L'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulle loro condizioni di lavoro e sulle loro opportunità di guadagno è analogo a quello avvertito dai lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti di cui agli articoli 6, 7 e 8 della presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali e di monitoraggio 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 nell'Unione che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Non dovrebbero invece applicarsi a tali persone i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro e di informazione e 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. Qualora tali garanzie confliggano con elementi dei diritti e degli obblighi specifici stabiliti nella presente direttiva, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per quanto riguarda gli utenti commerciali.	(40) Le persone che non hanno un rapporto di lavoro costituiscono una parte significativa delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. L'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulle loro condizioni di lavoro e sulle loro opportunità di guadagno è analogo a quello avvertito dai lavoratori delle piattaforme digitali. I diritti di cui agli articoli 6, 7 e 8 della presente direttiva concernenti la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica, in particolare quelli concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati***, 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 nell'Unione che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Non dovrebbero invece applicarsi a tali persone i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro e di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali ***e*** 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. Qualora tali garanzie confliggano con elementi dei diritti e degli obblighi specifici stabiliti nella presente direttiva, le disposizioni specifiche del regolamento (UE) 2019/1150 dovrebbero prevalere per

quanto riguarda gli utenti commerciali.

Or. en

Emendamento 52

Proposta di direttiva
Considerando 40 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(40 bis) Sebbene i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati siano presenti in tutte le piattaforme di lavoro digitali e facciano parte del loro modello aziendale, tali tecnologie sono sempre più utilizzate in tutti i luoghi di lavoro, interessando quindi tutti i lavoratori. Secondo l'indagine della Commissione del 2020 sull'uso delle tecnologie basate sull'intelligenza artificiale tra le imprese europee [1 bis], il 42 % delle imprese dell'Unione aveva utilizzato almeno una delle tecnologie connesse all'intelligenza artificiale incluse nell'indagine. Secondo l'indagine europea 2019 fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) dell'EU-OSHA, le macchine sono utilizzate per la gestione o la sorveglianza dei lavoratori nel 12 % delle imprese dell'Unione. Per tali motivi, le disposizioni della presente direttiva relative alla gestione algoritmica dovrebbero applicarsi a tutti i lavoratori soggetti a tali sistemi.

1 bis

https://data.europa.eu/doi/10.2759/759368

Or. en

Emendamento 53

Proposta di direttiva
Considerando 41

Testo della Commissione	*Emendamento*
(41) Al fine di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, gli obblighi in materia di contributi di sicurezza sociale, le norme in materia di coordinamento della sicurezza sociale e altre norme pertinenti, in particolare se tali piattaforme sono stabilite in un paese diverso dallo Stato membro in cui il lavoratore delle piattaforme digitali svolge il lavoro, è opportuno che le piattaforme di lavoro digitali dichiarino il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.	(41) Al fine di garantire che le piattaforme di lavoro digitali rispettino la legislazione e le regolamentazioni del lavoro, gli obblighi in materia di contributi di sicurezza sociale, le norme in materia di coordinamento della sicurezza sociale e altre norme pertinenti, ***e nell'ottica di prevenire la competizione sleale,*** in particolare se tali piattaforme sono stabilite in un paese diverso dallo Stato membro in cui il lavoratore delle piattaforme digitali svolge il lavoro, è opportuno che le piattaforme di lavoro digitali dichiarino il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati. ***Per quanto riguarda tali casi transfrontalieri, l'Autorità europea del lavoro è stata istituita per agevolare e sostenere la cooperazione tra le autorità nazionali competenti nella fornitura di informazioni ai datori di lavoro e ai lavoratori, per promuovere lo scambio di informazioni, anche promuovendo, se del caso, l'uso di meccanismi di scambio elettronico tra le autorità nazionali, come il sistema di informazione del mercato interno della Commissione, e l'applicazione della legislazione mediante ispezioni concertate e congiunte.***

Or. en

Emendamento 54

Proposta di direttiva
Considerando 42

Testo della Commissione	*Emendamento*
(42) Le informazioni riguardanti il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro utilizzando le piattaforme di lavoro digitali, la loro situazione occupazionale o contrattuale e i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali sono essenziali per aiutare gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale e altre autorità competenti a determinare correttamente la 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, e dovrebbero pertanto essere rese accessibili a tali autorità e rappresentanti. Tali autorità e rappresentanti dovrebbero inoltre avere il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni, ad esempio i dati di base sulle condizioni di lavoro riguardanti l'orario di lavoro e la retribuzione.	(42) Le informazioni riguardanti il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro utilizzando le piattaforme di lavoro digitali, la loro situazione occupazionale o contrattuale e i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali sono essenziali per aiutare gli ispettorati del lavoro, gli organismi di protezione sociale e altre autorità competenti a determinare correttamente la 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, e dovrebbero pertanto essere rese accessibili a tali autorità e rappresentanti. Tali autorità e rappresentanti ***dei lavoratori*** dovrebbero inoltre avere il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni, ad esempio i dati di base sulle condizioni di lavoro riguardanti l'orario di lavoro e la retribuzione. ***L'Autorità europea del lavoro dovrebbe sostenere la raccolta e la condivisione di tali dati al fine di sviluppare adeguati strumenti di valutazione del rischio.***

Or. en

Emendamento 55

Proposta di direttiva
Considerando 44

Testo della Commissione	*Emendamento*
(44) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali dovrebbero poter rappresentare 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.	(44) I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o soggette a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** dovrebbero poter rappresentare 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.

Or. en

Emendamento 56

Proposta di direttiva
Considerando 45

Testo della Commissione	*Emendamento*
(45) Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti del datore di lavoro. 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 ed 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,	(45) Il lavoro mediante piattaforme digitali è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune in cui i lavoratori possano conoscersi e comunicare tra loro e con i loro rappresentanti, anche al fine di difendere i propri interessi nei confronti del datore di lavoro. 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 ed 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.	nel rispetto della protezione dei dati personali e astenendosi dall'accedere a tali comunicazioni e dal monitorarle. ***Per gli stessi motivi, la contrattazione collettiva dovrebbe essere promossa garantendo che i sindacati siano in grado di esercitare efficacemente il loro ruolo.***

Or. en

Emendamento 57

Proposta di direttiva
Considerando 46

Testo della Commissione	*Emendamento*
(46) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli elementi relativi all'organizzazione del lavoro che consentono di stabilire la situazione occupazionale, e in particolare se la piattaforma di lavoro digitale controlla determinati elementi dell'esecuzione del lavoro, possono 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 divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel loro controllo, comprese le informazioni riservate, fatte salve misure efficaci per proteggere tali informazioni.	(46) Nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli elementi relativi all'organizzazione del lavoro che consentono di stabilire la situazione occupazionale, e in particolare se la piattaforma di lavoro digitale controlla ***o sorveglia*** determinati elementi dell'esecuzione ***o della qualità*** del lavoro, possono 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 divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel loro controllo, comprese le informazioni riservate, fatte salve misure efficaci per proteggere tali informazioni.

Or. en

Emendamento 58

Proposta di direttiva
Considerando 47

Testo della Commissione	*Emendamento*
(47) Dato che l'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8 della presente direttiva prevedono norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali per garantire la protezione dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 e che l'articolo 10 della presente direttiva applica tali garanzie anche nel caso di persone che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, le autorità nazionali di controllo di cui all'articolo 51 del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero essere competenti per il controllo dell'applicazione di tali garanzie. I capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero applicarsi in termini di quadro procedurale per l'applicazione di tali garanzie, 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.	(47) Dato che l'articolo 6, l'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e l'articolo 8 della presente direttiva prevedono norme specifiche nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali ***e del lavoro soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** per garantire la protezione dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88 del regolamento (UE) 2016/679 e che l'articolo 10 della presente direttiva applica tali garanzie anche nel caso di persone che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, le autorità nazionali di controllo di cui all'articolo 51 del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero essere competenti per il controllo dell'applicazione di tali garanzie. I capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679 dovrebbero applicarsi in termini di quadro procedurale per l'applicazione di tali garanzie, 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.

Or. en

Emendamento 59

Proposta di direttiva
Considerando 48

Testo della Commissione	*Emendamento*
(48) I sistemi decisionali e di	(48) I sistemi decisionali e di

monitoraggio automatizzati utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali comportano il trattamento di dati personali e incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Essi sollevano pertanto questioni di diritto in materia di protezione dei dati e di diritto del lavoro e della protezione sociale. Le autorità di controllo della protezione dei dati e le autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dovrebbero pertanto cooperare nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, fatta salva l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.	monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** utilizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali ***o del lavoro soggetto a tali sistemi*** comportano il trattamento di dati personali e incidono sulle condizioni di lavoro e sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o soggetto a tali sistemi nell'esecuzione del lavoro***. Essi sollevano pertanto questioni di diritto in materia di protezione dei dati e di diritto del lavoro e della protezione sociale. Le autorità di controllo della protezione dei dati e le autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dovrebbero pertanto cooperare***, anche a livello transfrontaliero,*** nell'applicazione della presente direttiva, anche mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, fatta salva l'indipendenza delle autorità di controllo della protezione dei dati.

Or. en

Emendamento 60

Proposta di direttiva
Considerando 49

Testo della Commissione	*Emendamento*
(49) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, 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 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso	(49) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali ***o nel lavoro soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** , 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 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per

articolo.

conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

Or. en

Emendamento 61

Proposta di direttiva
Considerando 50

Testo della Commissione	*Emendamento*
(50) 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, 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.	(50) 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 ***e i lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, 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.

Or. en

Emendamento 62

Proposta di direttiva
Articolo 1 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro delle	1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro***:***

persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere***, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione.***	
	a) delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, promuovendo la trasparenza, l'equità***, la sicurezza*** e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere***;***
	b) di qualsiasi altro lavoratore soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati, promuovendo la trasparenza, l'equità, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica.

Or. en

Emendamento 63

Proposta di direttiva
Articolo 1 – paragrafo 2 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Conformemente all'articolo 10 bis, i diritti stabiliti nella presente direttiva per quanto riguarda la trasparenza e l'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semi-automatizzati, il monitoraggio umano dei sistemi

automatizzati o semiautomatizzati, l'esame umano delle decisioni significative e quelle relative all'informazione e alla consultazione e alla protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali nel contesto della gestione algoritmica si applicano anche a tutti i lavoratori nell'Unione soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati.

Or. en

Emendamento 64

Proposta di direttiva
Articolo 1 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	3 bis. Gli articoli 6, 7, 8 e 9 si applicano anche a tutti i lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati durante lo svolgimento del lavoro e alle imprese che utilizzano tali sistemi.

Or. en

Emendamento 65

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
(1) "piattaforma di lavoro digitale": qualsiasi persona fisica o giuridica che ***fornisce un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti:***	(1) "piattaforma di lavoro digitale": qualsiasi persona fisica o giuridica che ***utilizza programmi e procedure informatici per mediare, sorvegliare od organizzare in qualsiasi modo il lavoro svolto da persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un***

determinato luogo;

Or. en

Emendamento 66

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 1 – lettera a

Testo della Commissione	*Emendamento*
a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile;	***soppresso***

Or. en

Emendamento 67

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 1 – lettera b

Testo della Commissione	*Emendamento*
b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;	***soppresso***

Or. en

Emendamento 68

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 1 – lettera c

Testo della Commissione	*Emendamento*
c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo; "lavoro mediante piattaforme digitali":	***soppresso***

Or. en

Emendamento 69

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
(2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio;	(2) "lavoro mediante piattaforme digitali": qualsiasi lavoro organizzato ***o reso possibile*** tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona e il destinatario del servizio;

Or. en

Emendamento 70

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5

Testo della Commissione	*Emendamento*
(5) "rappresentanti": ***le organizzazioni o*** i rappresentanti ***dei lavoratori previsti dal*** diritto ***o dalle*** prassi nazionali, o entrambi;	(5) "rappresentanti ***dei lavoratori***": i rappresentanti ***di sindacati riconosciuti conformemente al diritto e alle prassi nazionali*** o ***altre persone liberamente elette o designate dai*** lavoratori ***in un'organizzazione per rappresentarli conformemente al*** diritto ***e alle*** prassi nazionali, o entrambi;

Or. en

Emendamento 71

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – punto 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	5 bis) "sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati": qualsiasi sistema, software o processo che comporta l'uso di dati, macchine e algoritmi per prendere decisioni o utilizzare calcoli per aiutare o sostituire le decisioni o le politiche di gestione che incidono sull'organizzazione del lavoro, sulle opportunità, sull'accesso, sulle libertà, sui diritti e sulla sicurezza dei lavoratori;

Or. en

Emendamento 72

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. La definizione di piattaforme di lavoro digitali di cui al paragrafo 1, punto 1), non comprende i prestatori di servizi il cui scopo ***principale*** è lo sfruttamento o la condivisione di beni. Essa è limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica non costituisce solo un elemento secondario e puramente accessorio.	2. La definizione di piattaforme di lavoro digitali di cui al paragrafo 1, punto 1), non comprende i prestatori di servizi il cui scopo è lo sfruttamento o la condivisione di beni. Essa è limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalla persona fisica non costituisce solo un elemento secondario e puramente accessorio.

Or. en

Emendamento 73

Proposta di direttiva
Articolo 3 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Gli Stati membri dispongono di	1. Gli Stati membri dispongono di

procedure adeguate per verificare e garantire la corretta determinazione della 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, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, e garantire che esse godano dei diritti sanciti dalla legislazione dell'Unione applicabile ai lavoratori***.	procedure adeguate ***ed efficaci*** per verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro.

Or. en

Emendamento 74

Proposta di direttiva
Articolo 3 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, tenuto conto dell'uso di algoritmi nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte che ***assume*** gli obblighi del datore di lavoro ***è*** chiaramente ***identificata*** conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.	2. La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, tenuto conto dell'uso di algoritmi nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è classificato in un eventuale accordo contrattuale tra le parti interessate. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata sulla base dei fatti, la parte ***o le parti*** che ***assumono*** gli obblighi del datore di lavoro ***in relazione al diritto del lavoro, compresi gli obblighi settoriali stabiliti da contratti collettivi, all'imposta sul reddito e al finanziamento della protezione sociale sono*** chiaramente ***identificate*** conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali***, tenendo conto dell'articolo 12 ter sulla responsabilità in caso di subappalto***.

Or. en

Emendamento 75

Proposta di direttiva
Articolo 3 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 bis. Le piattaforme di lavoro digitali che esercitano le prerogative dei datori di lavoro sono imprese e rispettano i corrispondenti obblighi dei datori di lavoro ai sensi del diritto nazionale e dei contratti collettivi applicabili nel settore di attività. I lavoratori delle piattaforme godono pienamente dello status di lavoratore in linea con il diritto nazionale e i contratti collettivi settoriali, compreso il diritto di aderire a un sindacato, organizzarsi e negoziare collettivamente.

Or. en

Emendamento 76

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale ***che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro*** e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali.	1. Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro. A tal fine gli Stati membri stabiliscono un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali.

Or. en

Emendamento 77

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
La presunzione legale si applica in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità competenti che verificano il rispetto della legislazione pertinente o la applicano possono basarsi su tale presunzione.	La presunzione legale si applica in ***tutte le procedure amministrative e in*** tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. Le autorità ***e gli organismi*** competenti ***per la registrazione delle procedure amministrative*** che verificano il rispetto della legislazione pertinente o la applicano possono basarsi su tale presunzione.

Or. en

Emendamento 78

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:	***soppresso***
a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;	
b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;	
c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;	
d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di	

organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

Or. en

Emendamento 79

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, ***tenendo conto dell'impatto sulle start-up, evitando di applicarla ai veri lavoratori autonomi e favorendo la crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali***. In particolare essi:	3. Gli Stati membri adottano misure di sostegno per garantire l'efficace attuazione della presunzione legale di cui al paragrafo 1, ***per garantire l'effettiva tutela dei lavoratori che svolgono un lavoro nel contesto di un rapporto di lavoro***. In particolare essi:

Or. en

Emendamento 80

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera c

Testo della Commissione	*Emendamento*
c) elaborano orientamenti affinché le autorità responsabili dell'applicazione individuino ***e*** perseguano in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;	c) elaborano orientamenti affinché le autorità ***nazionali competenti e*** responsabili dell'applicazione individuino***,*** perseguano ***e sanzionino*** in maniera proattiva le piattaforme di lavoro digitali non conformi;

Or. en

Emendamento 81

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera c bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	c bis) elaborano orientamenti e stabiliscono procedure affinché le autorità amministrative e le istituzioni competenti applichino in modo proattivo la presunzione legale nelle procedure amministrative e condividano i dati con altre autorità pertinenti al fine di applicare la presunzione legale nel trattamento e nella registrazione delle relazioni contrattuali e dei dati relativi alla sicurezza sociale;

Or. en

Emendamento 82

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d

Testo della Commissione	*Emendamento*
d) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori.	d) rafforzano i controlli e le ispezioni sul campo effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori. ***Gli Stati membri sono incoraggiati a fissare ogni anno un obiettivo nazionale per il numero di ispezioni da effettuare nei settori di attività in cui operano le piattaforme di lavoro digitali al fine di determinare la corretta classificazione dei lavoratori;***

Or. en

Emendamento 83

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	d bis) prevedono un'ispezione automatica e immediata da parte degli ispettorati del lavoro o degli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro ogniqualvolta che una persona che svolge un lavoro su piattaforma è recentemente stata riconosciuta come lavoratore della piattaforma, al fine di verificare lo status delle altre persone che svolgono un lavoro su piattaforma per la stessa piattaforma di lavoro digitale;

Or. en

Emendamento 84

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 – lettera d ter (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	d ter) prevedono corsi di formazione per gli ispettorati del lavoro o gli organismi responsabili dell'applicazione del diritto del lavoro al fine di rafforzarne le capacità, in particolare nel settore tecnologico, per consentire loro di conformarsi efficacemente alle lettere c bis) e d bis).

Or. en

Emendamento 85

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
4. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima della data di cui all'articolo 21, paragrafo 1, e ancora in corso a tale data, la presunzione legale di cui al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data.	4. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima della data di cui all'articolo 21, paragrafo 1, e ancora in corso a tale data, la presunzione legale di cui al paragrafo 1 si applica solo al periodo che decorre da tale data***, fatto salvo il diritto nazionale e dell'Unione applicabile, in particolare la direttiva (UE) 2019/1152, che potrebbe applicarsi prima di tale data***.

Or. en

Emendamento 86

Proposta di direttiva
Articolo 5 – comma 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro ***quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia***, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della presunzione legale.	Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro, l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale. Tali procedimenti non hanno effetto sospensivo sull'applicazione della presunzione legale.

Or. en

Emendamento 87

Proposta di direttiva
Articolo 5 – comma 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
Se la persona che svolge un lavoro	Se la persona che svolge un lavoro

mediante piattaforme digitali sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro ***quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia***, la piattaforma di lavoro digitale è tenuta a prestare assistenza ai fini della corretta risoluzione del procedimento, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti da essa detenute.	mediante piattaforme digitali sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro, la piattaforma di lavoro digitale è tenuta a prestare assistenza ai fini della corretta risoluzione del procedimento, in particolare fornendo tutte le informazioni pertinenti da essa detenute.

Or. en

Emendamento 88

Proposta di direttiva
Articolo 6 – titolo

Testo della Commissione	*Emendamento*
Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati	Trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati***

Or. en

Emendamento 89

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Fatti salvi gli obblighi e i diritti delle piattaforme di lavoro digitali e dei lavoratori delle piattaforme digitali a norma della direttiva (UE) 2019/1152, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali in merito a quanto segue:	1. Fatti salvi gli obblighi e i diritti delle piattaforme di lavoro digitali e dei lavoratori delle piattaforme digitali a norma ***del regolamento (UE) 2016/679,*** della direttiva (UE) 2019/1152 ***e della direttiva 89/391/CEE***, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare ***anticipatamente*** i lavoratori delle piattaforme digitali***, i rappresentanti dei lavoratori e gli ispettorati del lavoro e le autorità***

competenti in merito a quanto segue:

Or. en

Emendamento 90

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione	*Emendamento*
a) i sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;	a) i sistemi di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;

Or. en

Emendamento 91

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera b

Testo della Commissione	*Emendamento*
b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.	b) i sistemi decisionali automatizzati ***o semiautomatizzati*** utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda ***la loro assunzione,*** il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

Or. en

Emendamento 92

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 1 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Tali informazioni sono fornite indipendentemente dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale o da un fornitore di servizi subappaltato che vende i suoi servizi di gestione alla piattaforma.

Or. en

Emendamento 93

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
a) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati:	a) per quanto concerne i sistemi di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati***:

Or. en

Emendamento 94

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – punto ii bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	ii bis) gli obiettivi e le finalità del monitoraggio;

Or. en

Emendamento 95

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – punto ii ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	ii ter) il funzionamento e le modalità di funzionamento delle caratteristiche che incidono sul rapporto di lavoro;

Or. en

Emendamento 96

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a – punto ii quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	ii quater) una spiegazione del modo in cui il sistema è conforme al diritto applicabile e ai contratti collettivi;

Or. en

Emendamento 97

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
b) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati:	b) per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati ***o semiautomatizzati***:

Or. en

Emendamento 98

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – punto iii

Testo della Commissione	*Emendamento*
iii) ***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 del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni;	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 ***o semiautomatizzato***, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni ***e sui meccanismi di valutazione delle prestazioni***;

Or. en

Emendamento 99

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – punto iv

Testo della Commissione	*Emendamento*
iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere ***o chiudere*** l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi.	iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi. ***Tali decisioni sono adottate conformemente alle disposizioni applicabili previste dalla legislazione nazionale e dai contratti collettivi;***

Or. en

Emendamento 100

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b – punto iv bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	iv bis) una spiegazione del modo in cui il sistema è conforme al diritto nazionale e ai contratti collettivi;

Or. en

Emendamento 101

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 bis. Le decisioni che hanno un impatto sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza e sul rapporto contrattuale o che introducono modifiche alle condizioni concordate del rapporto di lavoro, nonché le decisioni che sospendono o chiudono il rapporto contrattuale e l'account del lavoratore della piattaforma, non devono essere adottate mediante sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati e sono adottate in linea con il diritto nazionale e i contratti collettivi.

Or. en

Emendamento 102

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni al più tardi il	3. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono ***a tempo debito ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori in modo da permettere un esame completo e un'effettiva consultazione*** le informazioni

primo giorno lavorativo come pure ***in caso di modifiche sostanziali*** e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

di cui al paragrafo 2 sotto forma di un documento che può essere in formato elettronico. Esse forniscono tali informazioni ***a tempo debito e*** al più tardi il primo giorno lavorativo come pure ***prima di qualsiasi modifica che incida sulle condizioni di lavoro o sull'organizzazione del lavoro*** e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

Or. en

Emendamento 103

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
4. Le piattaforme di lavoro digitali mettono le informazioni di cui al paragrafo 2 a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e delle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta.	4. Le piattaforme di lavoro digitali mettono le informazioni di cui al paragrafo 2 a disposizione dei ***lavoratori e dei*** rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e delle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta.

Or. en

Emendamento 104

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 4 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	4 bis. Le caratteristiche dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati che incidono sulle condizioni di lavoro sono oggetto di contrattazione collettiva e dei

contratti collettivi tra le parti.

Or. en

Emendamento 105

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
5. Le piattaforme di lavoro digitali non trattano dati personali riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra il lavoratore delle piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. In particolare esse:	5. Le piattaforme di lavoro digitali non ***accedono, raccolgono o*** trattano dati personali riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto tra il lavoratore delle piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale ***conformemente al regolamento (UE) 2016/679***. In particolare esse:

Or. en

Emendamento 106

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera a

Testo della Commissione	*Emendamento*
a) non trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;	a) non ***accedono, raccolgono o*** trattano dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore delle piattaforme digitali;

Or. en

Emendamento 107

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera b

Testo della Commissione	*Emendamento*
b) non trattano dati personali relativi alla salute del lavoratore delle piattaforme digitali, tranne nei casi di cui all'articolo 9, paragrafo 2, lettere da b) a j), del regolamento (UE) 2016/679;	b) non ***accedono, raccolgono o*** trattano dati personali relativi alla salute del lavoratore delle piattaforme digitali, tranne nei casi di cui all'articolo 9, paragrafo 2, lettere da b) a j), del regolamento (UE) 2016/679;

Or. en

Emendamento 108

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera c

Testo della Commissione	*Emendamento*
c) non trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali;	c) non ***accedono, raccolgono o*** trattano dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con ***lavoratori delle piattaforme digitali e*** i rappresentanti dei lavoratori;

Or. en

Emendamento 109

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera c bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	c bis) È vietato accedere, raccogliere o trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona, a malattie croniche o a una diagnosi di

HIV;

Or. en

Emendamento 110

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – lettera d bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	d bis) avvalersi di controlli biometrici o di una videosorveglianza costante delle prestazioni lavorative.

Or. en

Emendamento 111

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	La protezione dei dati personali di cui al presente paragrafo si applica a tutti i lavoratori delle piattaforme fin dalle fasi di assunzione prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Or. en

Emendamento 112

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	5 bis. Le piattaforme di lavoro digitali effettuano, prima della loro introduzione, una valutazione dell'impatto delle operazioni di trattamento previste sulla

protezione dei dati personali dei lavoratori delle piattaforme e chiedono il parere degli interessati o dei loro rappresentanti sul trattamento previsto. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro, al fine di consentire ai lavoratori delle piattaforme e ai loro rappresentanti di prepararsi, se necessario, alla consultazione.

Or. en

Emendamento 113

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	5 ter. Le piattaforme di lavoro digitali informano i lavoratori delle piattaforme digitali e i rappresentanti dei lavoratori in merito a qualsiasi trasferimento di dati personali all'interno di un gruppo di imprese o di un gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune utilizzando sistemi di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati.

Or. en

Emendamento 114

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	5 quater. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali godano del diritto alla portabilità dei dati, compresi i dati reputazionali (e del diritto di non

trasferire tali dati), del diritto alla rettifica, alla cancellazione e all'oblio conformemente al regolamento (UE) 2016/679.

Or. en

Emendamento 115

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 5 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	5 quinquies. Il consenso informato di un lavoratore non sostituisce gli obblighi di cui al presente articolo.

Or. en

Emendamento 116

Proposta di direttiva
Articolo 7 – titolo

Testo della Commissione	*Emendamento*
Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati	***Sorveglianza umana*** dei sistemi automatizzati ***o semiautomatizzati:***

Or. en

Emendamento 117

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali monitorino e valutino periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle	1. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali sorveglino e valutino periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle

decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1.	decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1. ***Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali prevedano una sorveglianza umana di tutte le decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza o che introducono modifiche ai termini concordati del rapporto di lavoro.***

Or. en

Emendamento 118

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 2 – lettera a

Testo della Commissione	*Emendamento*
a) ***valutano*** i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, ***in particolare*** per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;	a) ***evitano*** i rischi ***o valutano e prevengono i rischi inevitabili*** dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, ***anche*** per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;

Or. en

Emendamento 119

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 2 – lettera a bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	a bis) valutano il rischio di discriminazione derivante dalle decisioni prese da tali sistemi;

Or. en

Emendamento 120

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 2 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Esse non utilizzano i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o metta altrimenti a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali.	Esse non utilizzano i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o metta altrimenti a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Or. en

Emendamento 121

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 bis. Le piattaforme di lavoro digitali consultano i lavoratori e i loro rappresentanti e permettono loro di partecipare a discussioni su tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la salute sul posto di lavoro. In particolare, le piattaforme di lavoro digitali consultano i lavoratori delle piattaforme e i rappresentanti dei lavoratori per quanto riguarda la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie. Qualora siano impiegati sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati, le piattaforme di lavoro digitali informano e consultano periodicamente, e almeno una volta all'anno, i rappresentanti dei lavoratori in merito alle questioni di cui al paragrafo 2.

Or. en

Emendamento 122

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per ***monitorare*** l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate o i suggerimenti del sistema in tal senso.	3. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di garantire risorse umane sufficienti per ***sorvegliare*** l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** conformemente al presente articolo. Le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di monitoraggio dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione***, anche per influenzare e sovvertire decisioni automatizzate***. Esse godono di protezione contro il licenziamento, le misure disciplinari o altri trattamenti sfavorevoli per non aver accolto le decisioni automatizzate ***o semiautomatizzate*** o i suggerimenti del sistema in tal senso.

Or. en

Emendamento 123

Proposta di direttiva
Articolo 8 – titolo

Testo della Commissione	*Emendamento*
Riesame umano di decisioni ***significative***	Riesame umano di decisioni

Or. en

Emendamento 124

Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 1 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato che incida ***significativamente*** sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle 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.	1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori delle piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato ***o semiautomatizzato*** che incida sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). In particolare, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano ai lavoratori delle 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.

Or. en

Emendamento 125

Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 1 – comma 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione ***presa o*** sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione di	Le piattaforme di lavoro digitali forniscono al lavoratore delle piattaforme digitali una motivazione scritta per qualsiasi decisione sostenuta da un sistema decisionale automatizzato ***o semiautomatizzato*** di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali,

non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione ***con*** effetti analoghi.

qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o qualsiasi decisione ***che comporti una modifica dei termini concordati del rapporto di lavoro o abbia*** effetti analoghi. ***Tali decisioni sono adottate conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali e ai contratti collettivi.***

Or. en

Emendamento 126

Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 2 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. I lavoratori delle piattaforme digitali***, se non sono soddisfatti della spiegazione o della motivazione scritta ottenuta o ritengono che la decisione di cui al paragrafo 1 violi i loro diritti,*** hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare ***tale decisione***. La piattaforma di lavoro digitale risponde a tale richiesta fornendo al lavoratore delle piattaforme digitali una risposta motivata senza indebito ritardo e in ogni caso entro una settimana dal ricevimento della richiesta.	2. I lavoratori delle piattaforme digitali ***e i rappresentanti dei lavoratori*** 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 al lavoratore delle piattaforme digitali una risposta motivata senza indebito ritardo e in ogni caso entro una settimana dal ricevimento della richiesta.

Or. en

Emendamento 127

Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. Qualora la decisione di cui al	3. Qualora la decisione di cui al

paragrafo 1 violi i diritti del lavoratore delle piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza indugio o, qualora tale rettifica non sia possibile, offre una compensazione adeguata.

paragrafo 1 violi i diritti del lavoratore delle piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza indugio o, qualora tale rettifica non sia possibile, offre una compensazione adeguata***, la quale viene maggiorata in caso di violazione dei diritti fondamentali del lavoratore della piattaforma***.

Or. en

Emendamento 128

Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
4. Il presente articolo lascia impregiudicate le procedure di licenziamento previste dal diritto ***nazionale***.	4. Il presente articolo lascia impregiudicate le procedure di licenziamento previste dal diritto ***o dalle prassi nazionali e dai contratti collettivi***.

Or. en

Emendamento 129

Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e ***la*** consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche ***sostanziali*** nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui	1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e ***l'effettiva*** consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali ***e dei lavoratori*** o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche ***che incidono sulle condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza*** nell'uso dei sistemi

all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo.	decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo. ***Le parti sociali svolgono consultazioni concrete in buona fede e promuovono il dialogo sociale su tali questioni al fine di contribuire alla loro definizione.***

Or. en

Emendamento 130

Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati 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 ***500*** lavoratori ***delle piattaforme digitali*** in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.	3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali ***e dei lavoratori*** o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati 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 in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate.

Or. en

Emendamento 131

Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	3 bis. L'informazione e l'effettiva consultazione sono garantite indipendentemente dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o

semiautomatizzati gestiti dalla piattaforma di lavoro digitale o da un fornitore di servizi in subcontratto che vende i suoi servizi di gestione alla piattaforma.

Or. en

Emendamento 132

Proposta di direttiva
Articolo 10 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. ***L'articolo*** 6, ***l'articolo*** 7, ***paragrafi 1 e 3, e l'articolo*** 8 si applicano anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.	1. ***Gli articoli*** 6, 7, 8 ***e 15*** si applicano anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro ***per quanto concerne gli aspetti che possono essere applicati ai veri lavoratori autonomi e fatta salva la piena ed effettiva applicazione degli articoli 3 e 4***.

Or. en

Emendamento 133

Proposta di direttiva
Articolo 10 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Articolo 10 bis
	Lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati
	Gli articoli 6, 7, 8 e 9 si applicano anche a qualsiasi lavoratore, indipendentemente dalla sua situazione, che sia soggetto a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati nonché a qualsiasi impresa che utilizzi sistemi decisionali e di monitoraggio

automatizzati o semiautomatizzati.

Or. en

Emendamento 134

Proposta di direttiva
Articolo 11

Testo della Commissione	*Emendamento*
Fatti salvi i regolamenti (CE) n. 883/2004[69] e (CE) n. 987/2009[70] del Parlamento europeo e del Consiglio, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali ***che sono datori di lavoro*** di dichiarare il lavoro svolto ***dai lavoratori delle*** piattaforme digitali alle autorità competenti in materia di lavoro e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto e di condividere i dati pertinenti con tali autorità, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati.	Fatti salvi i regolamenti (CE) n. 883/2004[69] e (CE) n. 987/2009[70] del Parlamento europeo e del Consiglio, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di dichiarare il lavoro svolto ***da persone che svolgono un lavoro mediante*** piattaforme digitali ***e la loro situazione occupazionale*** alle autorità competenti in materia di lavoro***, fiscalità*** e protezione sociale dello Stato membro in cui il lavoro è svolto e di condividere i dati pertinenti con tali autorità, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dalla legislazione degli Stati membri interessati***, anche al fine di adempiere ai loro obblighi fiscali e di protezione sociale conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali***.
[69] Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).	[69] Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).
[70] Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).	[70] Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

Or. en

Emendamento 135

Proposta di direttiva
Articolo 11 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Gli Stati membri applicano sanzioni efficaci e dissuasive alle piattaforme di lavoro digitali che non rispettano gli obblighi di cui al paragrafo 1, compresa la sospensione della licenza di esercizio in caso di violazioni persistenti.

Or. en

Emendamento 136

Proposta di direttiva
Articolo 12 – paragrafo 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Quando le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le seguenti informazioni:	1. Quando le autorità in materia di lavoro***, salute, sicurezza*** e protezione sociale e le altre autorità competenti esercitano le proprie funzioni nel garantire il rispetto degli obblighi giuridici applicabili alla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e quando i rappresentanti di tali persone esercitano le proprie funzioni di rappresentanza, gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le seguenti informazioni:

Or. en

Emendamento 137

Proposta di direttiva
Articolo 12 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione	*Emendamento*
a) il numero di persone che svolgono ***regolarmente*** un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale ***interessata*** e la loro situazione occupazionale o contrattuale;	a) il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale e la loro situazione occupazionale o contrattuale;

Or. en

Emendamento 138

Proposta di direttiva
Articolo 12 – paragrafo 1 – lettera a bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	a bis) una copia dei contratti di lavoro, conformemente al regolamento (UE) 2016/679;

Or. en

Emendamento 139

Proposta di direttiva
Articolo 12 – paragrafo 1 – lettera b

Testo della Commissione	*Emendamento*
b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali***, purché tali termini e condizioni siano stabiliti unilateralmente dalla piattaforma di lavoro digitale e si applichino a un gran numero di rapporti contrattuali***.	b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali.

Or. en

Emendamento 140

Proposta di direttiva
Articolo 12 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. Le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre 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 informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta entro un ***periodo di tempo ragionevole*** fornendo una risposta motivata.	3. Le autorità in materia di lavoro e protezione sociale e le altre autorità competenti e i rappresentanti ***dei lavoratori*** che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno il diritto di chiedere alle piattaforme di lavoro digitali ulteriori chiarimenti e informazioni in merito a qualsiasi dato fornito. Le piattaforme di lavoro digitali rispondono a tale richiesta entro un ***mese*** fornendo una risposta motivata.

Or. en

Emendamento 141

Proposta di direttiva
Articolo 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Articolo 12 bis
	Cooperazione nei casi transfrontalieri
	1. Le autorità competenti in materia di lavoro, protezione sociale e fiscalità scambiano informazioni riguardo alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale. A tal fine, nel sistema di informazione del mercato interno della Commissione è predisposto un modulo specifico per lo scambio di informazioni in merito agli aspetti rilevanti dei soggetti transfrontalieri che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

2. Nei casi di rilevanza transfrontaliera, l'Autorità europea del lavoro agevola e sostiene la cooperazione tra le autorità nazionali competenti incaricate di monitorare l'applicazione della legislazione in materia di mobilità dei lavoratori e coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, nonché di contrastare il lavoro non dichiarato, in particolare al fine di sostenere la fornitura di informazioni ai datori di lavoro e ai lavoratori per quanto concerne i loro diritti e obblighi derivanti dal diritto dell'Unione, di promuovere una cooperazione e uno scambio di informazioni rafforzati tra gli Stati membri nonché di coordinare e sostenere ispezioni concertate e congiunte.

Or. en

Emendamento 142

Proposta di direttiva
Articolo 12 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Articolo 12 ter
	Responsabilità di subcontratto
	1. Al fine di contrastare le frodi e gli abusi in relazione alle disposizioni della presente direttiva, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali pertinenti conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali, possono adottare misure supplementari, su base non discriminatoria e proporzionata, volte a garantire che, in caso di una catena di subappalto, i lavoratori delle piattaforme digitali dispongano di un mezzo di ricorso efficace mediante il quale la piattaforma di lavoro digitale di cui il datore di lavoro (prestatore di servizi) è un subcontraente diretto può essere ritenuta responsabile, in aggiunta o in sostituzione del datore di

lavoro, di qualsiasi retribuzione netta arretrata corrispondente alle tariffe minime salariali e contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali.

2. Gli Stati membri prevedono misure volte a garantire che, in caso di catene di subappalto, i lavoratori distaccati dispongano di un mezzo di ricorso efficace mediante il quale la piattaforma di lavoro digitale di cui il datore di lavoro è un subcontraente diretto può essere ritenuta responsabile, in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro, di qualsiasi violazione dei diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali di cui alla presente direttiva.

3. La responsabilità delle piattaforme di lavoro digitali a norma del presente articolo è limitata ai diritti dei lavoratori acquisiti nell'ambito del rapporto contrattuale tra il contraente e il suo subcontraente.

4. Gli Stati membri possono, nel rispetto del diritto dell'Unione, prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità di subcontratto.

5. Gli Stati membri possono stabilire che un contraente che abbia assunto obblighi di diligenza conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali non sia ritenuto responsabile.

6. Fatti salvi i paragrafi 1, 2 e 3, gli Stati membri possono adottare altre misure esecutive appropriate, in conformità del diritto e delle prassi unionali e nazionali, che prevedono, in un rapporto di subcontraenza diretta, sanzioni effettive e proporzionate nei confronti del contraente, per fronteggiare le frodi e gli abusi in situazioni in cui i lavoratori hanno difficoltà ad ottenere i

loro diritti.

7. Gli Stati membri comunicano alla Commissione le misure adottate a norma del presente articolo.

8. La Commissione monitora attentamente l'applicazione del presente articolo.

Or. en

Emendamento 143

Proposta di direttiva
Articolo 13

Testo della Commissione	*Emendamento*
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 efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.	Fatti salvi gli articoli 79 e 82 del regolamento (UE) 2016/679 ***e l'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 2009/52/CE***, 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 ***procedure e meccanismi adeguati, rapidi, gratuiti, equi ed efficienti per la risoluzione di controversie relative all'esistenza e ai termini di un rapporto di lavoro nonché a*** una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

Or. en

Emendamento 144

Proposta di direttiva
Articolo 14 – titolo

Testo della Commissione	*Emendamento*
Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali	Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***e di lavoratori soggetti a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***

Or. en

Emendamento 145

Proposta di direttiva
Articolo 14 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. ***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 o ***altri*** soggetti ***giuridici che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto*** o ***dalle prassi nazionali, 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. Essi possono agire per conto o a sostegno di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, con l'approvazione di tale persona.	1. ***Fatti salvi*** l'articolo 80 del regolamento (UE) 2016/679 ***e l'articolo 13, paragrafo 2, della direttiva 2009/52/CE, e in conformità della direttiva 2002/14/CE***, gli Stati membri provvedono affinché ***i sindacati o*** i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o ***dei lavoratori*** soggetti ***a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*** **o** ***semiautomatizzati*** possano avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti o gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Essi possono agire per conto o a sostegno di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali ***o di un lavoratore soggetto a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** in caso di violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, con l'approvazione di tale persona***, se del caso, e conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali***.

Or. en

Emendamento 146

Proposta di direttiva
Articolo 14 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. I rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, con l'approvazione di tali persone.	2. I ***sindacati e i*** rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, con l'approvazione di tali persone***, se del caso, e conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali***.

Or. en

Emendamento 147

Proposta di direttiva
Articolo 14 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 bis. I paragrafi 1 e 2 si applicano fatti salvi altre competenze e altri diritti collettivi delle parti sociali e dei rappresentanti dei lavoratori, se del caso, compreso il diritto di agire in nome di un interesse collettivo, conformemente alla legislazione o alle prassi nazionali.

Or. en

Emendamento 148

Proposta di direttiva
Articolo 14 – paragrafo 2 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 ter. I paragrafi 1 e 2 si applicano fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa

in giudizio.

Or. en

Emendamento 149

Proposta di direttiva
Articolo 15

Testo della Commissione	*Emendamento*
Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali creino la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti ***delle persone*** che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto degli obblighi a norma 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.	Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali creino la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti ***dei lavoratori*** che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci ***in modo visibile e immediatamente accessibile***, nel rispetto degli obblighi a norma 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 ***e prevedono sanzioni adeguate a tal riguardo, conformemente al diritto nazionale***.

Or. en

Emendamento 150

Proposta di direttiva
Articolo 15 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Articolo 15 bis
	Promozione della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali

Fatto salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, gli Stati membri promuovono la contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali al fine di affrontare le condizioni di lavoro in entrambi i modi seguenti:

a) garantendo che le piattaforme di lavoro digitali, tenendo conto delle dimensioni e della capacità dell'impresa interessata, forniscano ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni pertinenti;

b) garantendo che i rappresentanti dei lavoratori abbiano il diritto di accedere ai lavoratori delle piattaforme digitali, di incontrarli e contattarli individualmente o collettivamente al fine di organizzare i lavoratori, negoziare le retribuzioni per loro conto e rappresentarli.

Le piattaforme di lavoro digitali si astengono da qualsiasi atto od omissione che possa ledere, direttamente o indirettamente, il diritto di sindacalizzarsi o di aderire a un sindacato, o che discrimini i lavoratori e i rappresentanti sindacali che partecipano o intendono partecipare alla contrattazione collettiva.

Or. en

Emendamento 151

Proposta di direttiva
Articolo 16 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che	1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi riguardanti la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che

rientri nel suo controllo.	rientri nel suo controllo**,** ***indipendentemente dal luogo in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale e dal fatto che la piattaforma incarichi contraenti della fornitura di parte della gestione algoritmica***.

Or. en

Emendamento 152

Proposta di direttiva
Articolo 17

Testo della Commissione	*Emendamento*
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.	Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***e i lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati***, ***compresi coloro*** che sono rappresentanti di tali persone, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte della piattaforma di lavoro digitale ***o di qualsiasi impresa che utilizzi sistemi decisionali*** e ***di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati nonché*** da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato alla piattaforma di lavoro digitale o ***all'impresa che utilizza tali sistemi, oppure*** da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti previsti dalla presente direttiva. ***Le misure comprendono la creazione di meccanismi di reclamo accessibili ed efficaci.***

Or. en

Emendamento 153

Proposta di direttiva
Articolo 18 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.	1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o di lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.

Or. en

Emendamento 154

Proposta di direttiva
Articolo 18 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e ritengono di essere ***state licenziate***, o ***sottoposte*** a misure 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 o delle misure equivalenti. La piattaforma di lavoro digitale fornisce tali motivi per iscritto.	2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o i lavoratori che sono soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** e ritengono di essere ***stati licenziati***, o ***sottoposti*** a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere alla piattaforma di lavoro digitale ***o all'impresa che utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o delle misure equivalenti. La piattaforma di lavoro digitale ***o l'impresa che utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** fornisce tali motivi per iscritto.

Or. en

Emendamento 155

Proposta di direttiva
Articolo 18 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
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 tale licenziamento o tali misure equivalenti, incomba alla piattaforma di lavoro digitale dimostrare che il licenziamento o le misure equivalenti erano basati su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.	3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o i lavoratori soggetti a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati*** 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 tale licenziamento o tali misure equivalenti, incomba alla piattaforma di lavoro digitale ***o all'impresa che utilizza tali sistemi*** dimostrare che il licenziamento o le misure equivalenti erano basati su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.

Or. en

Emendamento 156

Proposta di direttiva
Articolo 18 – paragrafo 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	6 bis. Ai fini del paragrafo 1, la sospensione prolungata dell'account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è considerata equivalente al licenziamento.

Or. en

Emendamento 157

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo dell'applicazione dell'articolo 6, dell'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e degli articoli 8 ***e*** 10 della presente direttiva, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679. Esse sono competenti a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di detto regolamento.	1. L'autorità o le autorità di controllo incaricate di controllare l'applicazione del regolamento (UE) 2016/679 sono altresì responsabili del controllo dell'applicazione dell'articolo 6, dell'articolo 7, paragrafi 1 e 3, e degli articoli 8***,*** 10 ***e 15*** della presente direttiva, conformemente alle pertinenti disposizioni dei capi VI, VII e VIII del regolamento (UE) 2016/679. Esse sono competenti a infliggere sanzioni amministrative pecuniarie fino all'importo di cui all'articolo 83, paragrafo 5, di detto regolamento.

Or. en

Emendamento 158

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali in materia di lavoro e protezione sociale cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva, nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sulle condizioni di lavoro o sui diritti delle 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.	2. Le autorità di cui al paragrafo 1 e le autorità nazionali in materia di lavoro e protezione sociale cooperano, se del caso, nell'applicazione della presente direttiva, nell'ambito delle rispettive competenze, in particolare qualora sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ***o semiautomatizzati*** sulle condizioni di lavoro o sui diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ***o dei lavoratori soggetti a gestione algoritmica***. 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.

Or. en

Emendamento 159

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. 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 diverse da quelle di cui al paragrafo 1 o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.	3. 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 diverse da quelle di cui al paragrafo 1 o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. ***Possono assumere la forma di ammende e comprendono una compensazione proporzionata.***

Or. en

Emendamento 160

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	3 bis. Gli Stati membri prevedono la possibilità di imporre ulteriori sanzioni nei confronti dei datori di lavoro, come l'esclusione dal beneficio di alcune o di tutte le prestazioni, sovvenzioni o aiuti pubblici, compresi i sussidi agricoli, l'esclusione dalle procedure di appalti pubblici e il rimborso di alcune o di tutte le prestazioni, sovvenzioni o aiuti pubblici già concessi, compresi i fondi dell'Unione gestiti dagli Stati membri.

Or. en

Emendamento 161

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 3 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	3 ter. Gli Stati membri prevedono o aumentano le sanzioni pecuniarie in funzione:
	a) del numero di violazioni;
	b) del numero di lavoratori interessati.

Or. en

Emendamento 162

Proposta di direttiva
Articolo 20 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello ***generale*** di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.	1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.

Or. en

Emendamento 163

Proposta di direttiva
Articolo 20 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o	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. ***Per quanto riguarda le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro, il presente paragrafo si applica solo nella misura in cui tali norme nazionali siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno.***	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.

Or. en

MOTIVAZIONE

Il lavoro mediante piattaforme digitali è una delle principali trasformazioni che le tecnologie digitali stanno introducendo nei mercati del lavoro di tutto il mondo. In diversi settori – dai trasporti ai servizi di prossimità passando per le industrie creative – è in corso una transizione verso l'economia delle piattaforme di lavoro. La pandemia di COVID-19 ha accelerato tale tendenza, promuovendo settori già interessati da tale transizione, come la distribuzione di prodotti alimentari. I dati riflettono tale tendenza: secondo le stime della Commissione, oltre 28 milioni di persone nell'UE lavorano mediante piattaforme digitali e il loro numero è destinato a toccare i 43 milioni entro il 2025.
Tuttavia, la flessibilità e la crescita esponenziale del lavoro mediante piattaforme digitali rischiano, in assenza di un'adeguata regolamentazione del fenomeno, di creare condizioni di lavoro precarie, a scapito delle persone che svolgono tale attività. Dati raccolti in tutta l'Unione dimostrano che spesso le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non godono degli stessi diritti dei lavoratori dell'economia tradizionale, in quanto non sono riconosciute come tali, sebbene i fatti lo dimostrino, e che tali persone sono particolarmente soggette allo sfruttamento a causa dell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, che prevede la gestione algoritmica. Pertanto, la presente direttiva mira a garantire che gli sviluppi derivanti dalle nuove tecnologie non pregiudichino i diritti che i lavoratori dell'UE hanno giustamente ottenuto nel corso degli ultimi decenni.

Situazione occupazionale
In primo luogo, troppo spesso la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali non corrisponde alle loro condizioni di lavoro. L'errata classificazione del rapporto di lavoro è all'origine di numerose cause giudiziarie in tutta l'UE, intentate per determinare l'appropriata situazione occupazionale dei lavoratori in base alle loro mansioni e al grado di controllo e supervisione che la piattaforma esercita sugli di essi. La maggior parte dei tribunali ha ritenuto che i lavoratori in questione fossero lavoratori autonomi fittizi, poiché avevano stipulato un contratto di lavoro autonomo con la piattaforma digitale di lavoro, ma in realtà – come è stato dimostrato – sussistevano le condizioni di lavoro di un rapporto di lavoro. I fatti hanno dunque illustrato un quadro diverso rispetto a un rapporto formale tra i lavoratori e la piattaforma. Il lavoro autonomo fittizio unisce gli aspetti negativi di entrambe le forme di lavoro, in quanto tali persone non godono dell'indipendenza conferita dal lavoro autonomo nella selezione della clientela, nella determinazione della retribuzione e nell'organizzazione del lavoro, ma sono comunque esposte al rischio imprenditoriale della piattaforma di lavoro senza beneficiare dei diritti e delle tutele riconosciuti ai lavoratori in rapporto di lavoro. La questione dell'errata classificazione del rapporto di lavoro desta preoccupazione anche nell'ottica di garantire la parità di condizioni nel mercato unico, in quanto le piattaforme che ricorrono al lavoro autonomo fittizio sostengono costi del lavoro inferiori rispetto ai loro concorrenti, sfruttando un vuoto giuridico nella regolamentazione del lavoro mediante piattaforme digitali. È importante rilevare che il lavoro mediante piattaforme digitali è un fenomeno complesso e che molte delle persone che lo svolgono, in particolare quelle altamente qualificate, sono correttamente classificate come lavoratori autonomi. L'obiettivo della prima parte della presente direttiva e del progetto di relazione è pertanto quello di evitare un'errata classificazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. Alla luce di tale rischio, l'introduzione di una presunzione giuridica relativa di lavoro subordinato è il modo migliore per affrontare la questione tutelando i diritti dei lavoratori e conferendo loro la situazione

occupazionale adeguata, senza modificare le norme che si applicano ai veri lavoratori autonomi. Allo stesso tempo, ciò garantirà che le piattaforme digitali riconosciute come datori di lavoro rispettino gli obblighi fiscali e i regimi di sicurezza sociale, assicurando nel contempo una concorrenza leale nell'Unione. Per evitare discriminazioni nei confronti di imprese comparabili e per garantire che la direttiva raggiunga i suoi obiettivi e sia correttamente applicata, è fondamentale che la definizione di piattaforma di lavoro digitale rispecchi la realtà effettiva e l'eterogeneità delle piattaforme.
Il lavoro autonomo fittizio nell'economia delle piattaforme digitali comporta precarietà, salari bassi, rischi per la sicurezza e la negazione di tutti i diritti che derivano dalla situazione occupazionale, compresa la protezione sociale. Spesso i lavoratori che accettano questi posti di lavoro provengono da contesti vulnerabili e hanno un disperato bisogno di un reddito supplementare poiché il loro lavoro principale è retribuito in modo insufficiente, e non osano nemmeno mettere in discussione la loro situazione occupazionale.
Le autorità che applicheranno la presunzione legale riceveranno orientamenti adeguati e gli Stati membri metteranno a punto procedure per individuare iter rapidi e agevoli, ridurre i contenziosi ed evitare nel contempo pratiche che limitano la libera attività dei veri lavoratori autonomi. Gli ispettorati del lavoro o le organizzazioni che fanno rispettare il diritto del lavoro riceveranno una formazione adeguata nel settore tecnologico pertinente, in modo da poter svolgere efficacemente i loro compiti. Le piattaforme digitali avranno sempre la possibilità di confutare la presunzione legale e l'onere delle prove sarà quindi a loro carico. Le sentenze definitive saranno basate su fatti e non su formalità. Questa procedura rappresenta la soluzione più efficace ed equa, poiché il lavoratore è la parte più debole della controversia e le piattaforme hanno una conoscenza approfondita del modello aziendale e del funzionamento dell'algoritmo.

Gestione algoritmica
Mentre in tutta l'UE la contrattazione collettiva o la regolamentazione del lavoro stabiliscono le norme in materia di lavoro nell'economia tradizionale, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali accettano condizioni di lavoro fissate unilateralmente dalle piattaforme stesse attraverso sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e semiautomatizzati, e talvolta non sono nemmeno in grado di rilevare gli abusi. Infatti, non sanno come funziona l'algoritmo e quali decisioni adotta in merito al loro orario di lavoro, ai clienti loro assegnati, alla valutazione delle loro prestazioni, alle garanzie in materia di salute e sicurezza e persino all'accesso al lavoro. Ad oggi, nella maggior parte delle piattaforme digitali la sorveglianza umana delle decisioni adottate dall'algoritmo è limitata e non vi sono disposizioni uniformi e chiare che disciplinino il controllo della conformità di tali sistemi alla normativa in materia di protezione dei dati né le loro implicazioni per la salute e la sicurezza. Inoltre, la gestione algoritmica non è un problema esclusivo delle piattaforme di lavoro digitali, poiché oggi sempre più datori di lavoro utilizzano strumenti algoritmici per supervisionare, monitorare e controllare i lavoratori. Per questo motivo, un ampio capitolo della relazione è dedicato alla definizione di norme che tutelino tutti i lavoratori dell'Unione da pratiche abusive di gestione algoritmica.
È subito chiaro che questo capitolo è di grande importanza non solo per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali (indipendentemente dalla loro situazione occupazionale), ma per tutti i lavoratori le cui condizioni di lavoro sono influenzate da tali sistemi. In effetti, la pandemia ha addirittura accelerato il fenomeno della "piattaformizzazione" dell'economia, che si riferisce all'uso crescente di tali sistemi per organizzare e controllare il lavoro anche ben al di là del lavoro mediante piattaforme digitali. Le disposizioni introdotte in tale sezione si applicano pertanto a tutti i lavoratori destinatari di

informazioni generate da sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semiautomatizzati. I lavoratori interessati dalla gestione algoritmica e i loro rappresentanti devono essere informati in anticipo circa tutti gli elementi che incidono sulle condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, in modo da avere la possibilità di comprendere il funzionamento dell'algoritmo e di ricorrere alla contrattazione collettiva. Tutte le decisioni che influiscono su tali condizioni devono essere adottate dagli esseri umani, e parallelamente deve essere garantita la sorveglianza umana sulle decisioni prese dall'algoritmo. Allo stesso tempo, le piattaforme devono assicurare che la protezione dei dati delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sia pienamente rispettata e che l'algoritmo non acceda a dati che non sono principalmente legati allo svolgimento del lavoro o non li raccolga.

Trasparenza e mezzi di ricorso in materia di lavoro mediante piattaforme digitali
La natura frammentaria del lavoro mediante piattaforme digitali rende difficile per i lavoratori delle piattaforme riunirsi e agire collettivamente per migliorare la propria situazione. Alcune piattaforme di lavoro digitali che dipendono dal lavoro autonomo fittizio per il loro modello imprenditoriale hanno attivamente scoraggiato l'organizzazione in sindacati.
Il lavoro mediante piattaforme digitali è quindi un fenomeno molto difficile da monitorare, in quanto non esiste un luogo di lavoro concreto e le persone che lavorano per la stessa piattaforma spesso non si conoscono tra loro. Ciò pone un problema non solo per tali persone, ma anche per le autorità nazionali, in particolare le istituzioni pubbliche in materia di fiscalità e protezione sociale. Una volta che il rapporto di lavoro è riconosciuto come rapporto di lavoro subordinato, la piattaforma è riconosciuta come impresa e pertanto si applicheranno tutte le norme legislative applicabili e le disposizioni derivanti dai contratti collettivi per il rispettivo settore di attività. In effetti, l'ultima parte del progetto di relazione è incentrata sulla trasparenza e i mezzi di ricorso nel lavoro mediante piattaforme digitali – necessari data la natura di tale lavoro sopra descritta.