dossier

XIX Legislatura

3 agosto 2026

Schema di decreto legislativo recante recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

Atto del Governo n. 433

Senato della Repubblica

Camera dei deputati

Senato della Repubblica

SERVIZIO STUDI
TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it - @SR_Studi
Dossier n. 751

Camera dei deputati

SERVIZIO STUDI
Dipartimento Lavoro
Tel. 06 6760-4884 - st_lavoro@camera.it - @CD_lavoro
Atti del Governo n. 433

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

I N D I C E

Premessa 5

SCHEDE DI LETTURA 7

Articolo 1 *(Oggetto e finalità)* 9

Articolo 2 *(Ambito di applicazione)* 10

Articolo 3 *(Definizioni)* 11

Articolo 4 *(Prestatori di lavoro aventi rapporto contrattuale con intermediari)* 12

Articolo 5 *(Presunzione legale di rapporto di lavoro subordinato)* 13

Articolo 6 *(Tutela dei dati personali nei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali)* 15

Articolo 7 *(Valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali nei sistemi automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali)* 16

Articolo 8 *(Trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali e Portabilità dei dati personali generati)* 17

Articolo 9 *(Supervisione umana sui sistemi di monitoraggio automatizzati e sui sistemi decisionali automatizzati e valutazione dell'impatto delle decisioni adottate o supportate dai medesimi sistemi)* 19

Articolo 10 *(Riesame umano delle decisioni automatizzate delle piattaforme di lavoro digitali)* 22

Articolo 11 *(Salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali)* 25

Articolo 12 *(Canali di segnalazione)* 27

Articolo 13 *(Obblighi di informazione e consultazione a carico delle piattaforme digitali e degli intermediari nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti)* 29

Articolo 14 *(Obblighi di trasparenza posti a carico delle piattaforme digitali)* 31

Articolo 15 *(Attuazione dell'interoperabilità)* 35

Articolo 16 *(Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali)* 36

Articolo 17 *(Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli)* 38

Articolo 18 *(Protezione dal licenziamento e da misure equivalenti)* 39

Articolo 19 *(Cooperazione amministrativa)* 40

Articolo 20 *(Coordinamento con la disciplina in materia di intelligenza artificiale)* 42

Articolo 21 *(Disposizioni comuni in materia di sanzioni)* 43

Articolo 22 *(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)* 44

Articolo 23 *(Coordinamento con la normativa vigente in materia di lavoro attraverso piattaforme digitali)* 45

Articolo 24 *(Obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati)* 47

Articolo 25 *(Comunicazioni obbligatorie)* 49

Articolo 26 *(Clausola di invarianza finanziaria)* 50

Articolo 27 *(Disposizioni transitorie ed entrata in vigore)* 51

Premessa

Il presente schema di decreto legislativo è stato predisposto in attuazione della disciplina di delega al Governo per il recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, "relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali". La disciplina di delega è posta dagli articoli 1 e 11 della L. 13 giugno 2025, n. 91 (legge di delegazione europea 2024); in particolare, il suddetto articolo 11 ha stabilito specifici princìpi e criteri direttivi per l'esercizio della delega, che si aggiungono a quelli generali (ove inerenti) richiamati dal summenzionato articolo 1 e posti dall'articolo 32 della L. 24 dicembre 2012, n. 234, con riferimento all'esercizio di deleghe per il recepimento di atti normativi dell'Unione europea. Il medesimo articolo 1 richiama le norme procedurali per l'esercizio della delega poste dall'articolo 31 della L. n. 234 del 2012, e successive modificazioni.
I suddetti princìpi e criteri direttivi specifici prevedono di:

a) apportare alla normativa vigente e, in particolare, al capo V-*bis* del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni, le modifiche, le integrazioni e le abrogazioni necessarie al corretto e integrale recepimento della suddetta direttiva (UE) 2024/2831; si ricorda che il citato capo V-*bis* concerne la tutela dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, mentre la direttiva (UE) in esame concerne tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione europea e che hanno, ovvero che sulla base di una valutazione dei fatti si ritiene abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri[1];
b) adeguare la definizione di "piattaforma di lavoro digitale" contenuta nella normativa vigente alla definizione posta dalla citata direttiva (UE) 2024/2831;
c) individuare procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione contrattuale (o occupazionale) delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
d) definire le procedure per la limitazione del trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali;
e) modulare le tutele previdenziali dei lavoratori attraverso la loro riconduzione alla disciplina del lavoro autonomo o subordinato, prevedendo i necessari

---

[1] Le disposizioni del capo III della direttiva, relative alla gestione algoritmica, si applicano, tuttavia, in larghissima misura, anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione senza avere un rapporto di lavoro, vale a dire i lavoratori autonomi in senso stretto e coloro che hanno un'altra situazione occupazionale eventualmente esistente in Stati membri.
Riguardo all'ambito di applicazione individuato dal presente schema, cfr. l'**articolo 2** di quest'ultimo e la relativa scheda.

adattamenti normativi (tale principio di delega non è oggetto del presente schema);

f) stabilire le modalità con cui le piattaforme di lavoro digitali informano le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, nonché, su richiesta, le autorità nazionali competenti, in merito all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati;
g) definire le modalità di controllo e monitoraggio per verificare lo svolgimento sia della valutazione dell'impatto delle decisioni individuali, prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio automatizzati e dai sistemi decisionali automatizzati, sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sia del cosiddetto riesame umano delle medesime decisioni;
h) apportare alla normativa vigente e, in particolare, al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante la disciplina generale in materia di sicurezza sul lavoro, le modifiche e le integrazioni necessarie per la tutela in materia di sicurezza e salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, anche con riferimento all'individuazione di misure di prevenzione, costituite da canali di segnalazione efficaci, contro la violenza e le molestie;
i) individuare e regolamentare, eventualmente anche facendo riferimento all'osservatorio di cui all'articolo 47-*octies* del citato capo V-*bis* del D.Lgs. n. 81 del 2015, le modalità con cui le piattaforme di lavoro digitali mettono a disposizione dei soggetti aventi diritto le informazioni pertinenti alla disciplina del lavoro mediante piattaforme digitali.

Con riferimento all'esercizio della delega, il comma 2 del citato articolo 11 reca le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

Il termine per l'esercizio della delega scade il 2 novembre 2026[2].

Sullo schema di decreto legislativo in esame deve ancora essere acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali.

Riguardo ad un quadro della disciplina della suddetta direttiva (UE) 2024/2831, si rinvia alla scheda sul citato articolo 11, contenuta nel dossier dei Servizi studi della Camera dei deputati e del Senato relativo alla L. n. 91 del 2025 (dossier n. 360/3-serie Progetti di legge nella numerazione del Servizio Studi della Camera e n. 372/3 nella numerazione del Servizio Studi del Senato[3]).

---

[2] Ai sensi del combinato disposto dell'articolo 31, commi 1 e 3, della L. n. 234 del 2012, e successive modificazioni, dell'articolo 1, comma 1, della L. n. 91 del 2025 e dell'articolo 29 della direttiva (UE) 2024/2831. Si ricorda che, in base a quest'ultimo articolo, il termine per il recepimento, da parte degli Stati membri, della stessa direttiva scade il 2 dicembre 2026.

[3] Il suddetto dossier fa riferimento all'A.C. n. 2280-A, corrispondente (in quanto approvato in via definitiva dalle Camere) alla citata L. n. 91 del 2025.

SCHEDE DI LETTURA

Articolo 1
(Oggetto e finalità)

L'**articolo 1** indica che il presente provvedimento legislativo è inteso al recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, "relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali", specifica che le disposizioni stabilite dal medesimo devono essere interpretate e attuate in coerenza con la disciplina generale dell'Unione europea in materia di intelligenza artificiale (di cui al regolamento (UE) 2024/1689)[4] e con i princìpi relativi a quest'ultima posti dalla L. 23 settembre 2025, n. 132, ed enuncia alcuni criteri, finalità e garanzie generali.

Più in particolare, il **comma 1** dell'**articolo 1** indica che, in relazione al recepimento della suddetta direttiva, il provvedimento in esame reca misure volte a migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali delle persone fisiche che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, garantendo la corretta determinazione della loro situazione contrattuale, promuovendo la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del suddetto lavoro, anche in situazioni transfrontaliere, e favorendo una crescita equa e sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali.
Il successivo **comma 2** richiama, come detto, in materia di intelligenza artificiale, la disciplina generale unionale e i princìpi di cui alla L. 23 settembre 2025, n. 132, e indica alcuni criteri e finalità generali ai quali la disciplina di cui al presente schema è improntata, tra cui la garanzia della sorveglianza e dell'intervento umani sui sistemi di monitoraggio automatizzati e sui sistemi decisionali automatizzati (riguardo alle definizioni di tali sistemi, si rinvia alla scheda sul successivo **articolo 3**). Il **comma**, inoltre, fa riferimento al rispetto delle disposizioni dei decreti legislativi adottati in attuazione delle discipline di delega di cui alla stessa L. n. 132 del 2025. *Si valuti l'opportunità di una revisione redazionale, nel contesto letterale del **comma**, di tale richiamo.*

[4] Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, "che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale)".

Articolo 2
(Ambito di applicazione)

L'**articolo 2** stabilisce l'ambito di applicazione del presente provvedimento, includendo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi e i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con riferimento alle piattaforme di lavoro digitali, come definite dal successivo **articolo 3**, che, a prescindere dalla sede di stabilimento delle stesse, determinino l'organizzazione e le modalità di esecuzione del lavoro svolto sul territorio nazionale, anche in modalità da remoto o in rete. Il suddetto riferimento generale a tutti i lavoratori è poi oggetto di specificazione nell'**articolo 3**, che distingue tra "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali" e "lavoratore delle piattaforme digitali", contraddistinto da un rapporto di lavoro subordinato.

Riguardo al suddetto riferimento a tutti i lavoratori, si ricorda che: sotto un profilo generale, la direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento concerne tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione europea e che hanno, ovvero che sulla base di una valutazione dei fatti si ritiene abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri; tuttavia, le disposizioni del Capo III della direttiva, relative alla gestione algoritmica, si applicano in larghissima misura anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione senza avere un rapporto di lavoro, vale a dire i lavoratori autonomi in senso stretto e coloro che hanno un'altra situazione occupazionale eventualmente esistente in Stati membri.
Come detto, l'**articolo 2** fa riferimento, per l'ambito di applicazione del presente provvedimento, a tutti i lavoratori, dipendenti e autonomi, ivi compresi i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa; tale riferimento generale è poi oggetto di specificazione nell'**articolo 3**, che distingue tra "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali" e "lavoratore delle piattaforme digitali", contraddistinto da un rapporto di lavoro subordinato.
L'**articolo 2** ricomprende esplicitamente (nell'ambito di applicazione del presente provvedimento) anche i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni. Si ricorda che quest'ultimo comma prevede che, nel settore privato, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applichi anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente (ivi compresi i casi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme, anche digitali); sono escluse dall'ambito del medesimo comma 1 le fattispecie di cui al comma 2, e successive modificazioni (oltre che i rapporti di lavoro pubblico, come specifica il comma 4, e successive modificazioni).

Articolo 3
(Definizioni)

L'**articolo 3** reca un complesso di definizioni, al fine dell'applicazione del presente provvedimento.

Il **comma 1, lettera *a),*** e il **comma 2** dell'**articolo 3** recano la nozione di piattaforma di lavoro digitale. Quest'ultima è definita come la persona fisica o il soggetto giuridico che eroga un servizio rientrante in tutte le condizioni poste dalla suddetta **lettera *a)***, tra le quali l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati – definiti, rispettivamente, dalle **lettere *h)*** e ***i)*** dello stesso **comma 1** –; sono escluse (**comma 2** citato) le piattaforme che non organizzano il lavoro svolto dalle persone, limitandosi a fornire i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale; sono poste alcune esemplificazioni di tale esclusione (le quali sono mutuate dall'articolo 2, paragrafo 2, e dal considerando n. 20 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento).
Le **lettere *b), c)* e *d)*** del **comma 1** recano le nozioni di lavoro mediante piattaforme digitali, di persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e di lavoratore delle piattaforme digitali; quest'ultima figura è contraddistinta dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Cfr., al riguardo, la scheda relativa al precedente **articolo 2**.
La **lettera *e)*** del **comma 1** e il **comma 3** recano la nozione di intermediario (con riferimento all'ipotesi in cui, nel lavoro mediante piattaforme digitali, il rapporto contrattuale del prestatore di lavoro intercorra con un intermediario, anziché con la piattaforma).
La **lettera *f)*** del **comma 1** reca la nozione di rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali – tra i quali rientrano le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale –; la **lettera *g)*** reca la nozione, più ampia della precedente, di rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Articolo 4
(Prestatori di lavoro aventi rapporto contrattuale con intermediari)

L'**articolo 4** pone il principio che, nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali, i prestatori di lavoro aventi rapporto contrattuale con intermediari hanno diritto alle stesse tutele (previste dalla presente disciplina) dei prestatori aventi rapporto contrattuale con la piattaforma. È inoltre fatta salva l'applicazione della disciplina in materia di somministrazione di lavoro, di cui al capo IV del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni, e delle norme lavoristiche in materia di appalto di opere o di servizi, di cui all'articolo 29 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

La previsione del suddetto principio di uguaglianza di tutele costituisce la trasposizione dell'articolo 3 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.
Riguardo alla nozione di intermediario, cfr. i **commi 1, lettera *e)*, e 3** dell'**articolo 3** del presente schema.

Articolo 5
(Presunzione legale di rapporto di lavoro subordinato)

L'**articolo 5** estende, con decorrenza dal 2 dicembre 2026 (termine per il recepimento della direttiva (UE) 2024/2831), l'applicabilità, nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali, della presunzione legale – salvo prova contraria – di rapporto di lavoro subordinato, posta, nella disciplina vigente, con riferimento ai lavoratori autonomi di cui al capo V-*bis* del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni (lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali). L'**articolo** reca inoltre norme integrative sulla suddetta presunzione.

La presunzione legale, ora oggetto di estensione, è, nella disciplina vigente, prevista dall'articolo 12 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 giugno 2026, n. 112[5]. Tale presunzione, come prevede quest'ultimo articolo e come richiede, nel settore del lavoro mediante piattaforme digitali, la direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento[6], opera – fatta salva, come detto, la prova contraria – quando emergano fatti che indichino l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati[7]; il **comma 2** del presente **articolo 5** specifica che costituiscono elementi di fatto, indicatori della sussistenza della direzione e del controllo dell'esecuzione della prestazione di lavoro, l'organizzazione del lavoro da parte delle piattaforme digitali e il carattere tassativo delle indicazioni e direttive specifiche, impartite dalla piattaforma e relative ai contenuti della prestazione, alle modalità ed ai tempi di svolgimento della stessa. Il successivo **comma 4** esplicita che, su richiesta di una parte, la corretta qualificazione del rapporto di lavoro può essere accertata in sede giudiziaria o amministrativa o essere oggetto di certificazione da parte delle commissioni di certificazione secondo la disciplina di cui agli articoli da 75 a 81 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. *Considerato che quest'ultima disciplina si applica solo su istanza scritta comune delle parti del rapporto di lavoro[8] e che il* ***comma 4*** *in esame fa riferimento a un'istanza di parte, si valuti l'opportunità di un chiarimento.*
Si valuti l'opportunità di chiarire se le specificazioni di cui al ***comma 2*** *si applichino anche ai rapporti di lavoro già rientranti nella disciplina di cui al citato articolo 12 del D.L. n. 62 del 2026* (convertito, con modificazioni, dalla L.

[5] Riguardo all'ambito di applicazione vigente, cfr. l'articolo 11-*bis* dello stesso D.L. n. 62 (convertito dalla citata L. n. 112).
[6] Cfr. gli articoli 4 e 5 di quest'ultima.
[7] Riguardo alle definizioni dei suddetti tipi di sistemi, cfr. le **lettere *h)* e *i)* dell'articolo 3, comma 1,** del presente schema.
[8] Cfr. l'articolo 78, comma 1, del citato D.Lgs. n. 276.

n. 112 del 2026), considerato che il **comma 4** esplicita tale applicazione solo con riferimento alla previsione di cui al **comma 4** medesimo.
Ai sensi del **comma 5** del presente **articolo 5**, per i rapporti contrattuali instaurati prima del 2 dicembre 2026 e ancora in corso alla stessa data, la presunzione si applica solo per il periodo "successivo a tale data". *Si valuti l'opportunità di riformulare quest'ultima locuzione, considerato che la norma corrispondente della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento prevede l'applicazione a decorrere dal 2 dicembre 2026 (e non dal giorno successivo)*[9]. La disposizione di cui al presente **comma 5** non concerne i rapporti di lavoro già rientranti nella disciplina di cui al citato articolo 12 del D.L. n. 62 del 2026.

[9] La citata norma unionale è posta dall'articolo 5, paragrafo 6, della direttiva (UE) 2024/2831. Come detto, la data del 2 dicembre 2026 costituisce, in generale, il termine per il recepimento della medesima direttiva (articolo 29, paragrafo 1, della stessa).

Articolo 6
(Tutela dei dati personali nei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali)

L'**articolo 6** stabilisce un complesso di divieti di trattamenti di dati personali dei soggetti che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; i divieti sono posti: per le piattaforme di lavoro digitali che utilizzano sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati, o sistemi automatizzati che assumono o supportano decisioni che incidono in qualche modo sui soggetti summenzionati; per l'eventuale intermediario[10]. Per le violazioni di tali divieti, si prevedono sanzioni amministrative pecuniarie.

Il complesso di divieti summenzionati è stabilito in relazione a quelli di cui all'articolo 7 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.
I divieti si applicano dall'avvio delle procedure di assunzione o di selezione.
Il divieto di cui alla **lettera *d)*** del **comma 1** del presente **articolo 6** concerne, letteralmente, il trattamento di dati personali che incidano sull'esercizio di diritti fondamentali (compresi la libertà di associazione, i diritti di negoziazione e di azioni collettive, nonché il diritto all'informazione e alla consultazione). *Considerato che la corrispondente norma unionale[11] fa riferimento al trattamento di dati personali inteso a prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, si valuti l'opportunità di un chiarimento.*
Per la violazione dei divieti in esame, il **comma 3** commina le sanzioni amministrative pecuniarie poste dall'articolo 83 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016[12], e dall'articolo 166 del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni (sanzioni irrogate dal Garante per la protezione dei dati personali). *Considerato che tali articoli contemplano una pluralità di fattispecie e di relative sanzioni amministrative pecuniarie, si valuti l'esigenza di un chiarimento.*

[10] Riguardo alle definizioni delle piattaforme di lavoro digitali, dei suddetti sistemi di monitoraggio automatizzati e decisionali automatizzati e dell'intermediario, cfr., rispettivamente, nel precedente **articolo 3**: la **lettera *a)*** del **comma 1** e il **comma 2**; le **lettere *h)* e *i)*** del **comma 1**; la **lettera *e)*** del **comma 1** e il **comma 3**.
[11] Cfr. l'articolo 7, paragrafo 1, lettera *d)*, della suddetta direttiva (UE) 2024/2831.
[12] Regolamento "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)".

Articolo 7
(Valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali nei sistemi automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali)

L'**articolo 7** stabilisce l'obbligo, per le piattaforme di lavoro digitali e per i relativi intermediari[13], di effettuazione della valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali, sentiti le persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma medesima e i loro rappresentanti[14]; per l'ipotesi di violazione di tale obbligo, si prevede una sanzione amministrativa pecuniaria.

Il suddetto obbligo è introdotto in relazione alla normativa di cui all'articolo 8 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.
Il **comma 1** del presente **articolo 7**, in virtù del richiamo dell'articolo 1-*bis*, comma 4, del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, prevede altresì che, nel caso in cui la valutazione di impatto indichi un rischio elevato in assenza di misure adottate dal titolare del trattamento per attenuare il rischio, sia consultato, prima del trattamento medesimo, il Garante per la protezione dei dati personali.
Il successivo **comma 2** prevede che la valutazione di impatto sia fornita, da parte della piattaforma digitale, ai suddetti rappresentanti, mediante documento scritto o con modalità elettronica.
Il **comma 3** prevede che, in caso di inadempimento dell'obbligo di svolgere, sentiti le persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma digitale e i loro rappresentanti, la valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali, si applichi una sanzione amministrativa pecuniaria. La sanzione è irrogata dall'Ispettorato nazionale del lavoro (anche su denuncia delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o dei loro rappresentanti). Riguardo alla sanzione, il **comma 3** richiama l'articolo 4 del citato D.Lgs. n. 152 del 1997, e successive modificazioni; quest'ultimo, a sua volta, fa riferimento alle norme sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, *il quale, tuttavia, da un lato, prevede una pluralità di fattispecie e di relative sanzioni amministrative pecuniarie, dall'altro, non contempla una sanzione con riferimento alle norme di cui al citato articolo 1-*bis*, comma 4, del D.Lgs. n. 152 del 1997; si valuti l'opportunità di un chiarimento.*

[13] Riguardo alle definizioni delle piattaforme di lavoro digitali e degli intermediari, cfr., rispettivamente, nel precedente **articolo 3**: la **lettera *a)*** del **comma 1** e il **comma 2**; la **lettera *e)*** del **comma 1** e il **comma 3**.
[14] Riguardo alle definizioni delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti, cfr., rispettivamente, la **lettera *c)*** e la **lettera *g)*** dell'**articolo 3, comma 1**.

Articolo 8
(Trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali e Portabilità dei dati personali generati)

I **commi da 1 a 6** dell'**articolo 8** stabiliscono, a carico delle piattaforme di lavoro digitali e degli eventuali intermediari[15], gli obblighi di informazione sui relativi sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati[16], da adempiere nei confronti delle persone che svolgono un lavoro mediante tali piattaforme, dei rappresentanti delle medesime persone[17] e, su richiesta, nei confronti delle autorità giudiziarie e amministrative competenti; il **comma 3** prevede altresì che le suddette piattaforme comunichino ai soggetti che svolgano un lavoro mediante le stesse alcuni dati identificativi ad esse inerenti. I **commi 9 e 10** recano le norme sanzionatorie per l'inadempimento dei suddetti obblighi, prevedendo specifiche destinazioni dei relativi introiti. I **commi 7 e 8** prevedono, in favore delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, il diritto alla portabilità dei dati personali – comprese valutazioni e recensioni – generati attraverso le relative prestazioni di lavoro.

Le previsioni di cui all'**articolo 8** sono volte alla trasposizione dell'articolo 9 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.
Il **comma 1** del presente **articolo 8** fa salvi gli obblighi informativi previsti dall'articolo 1-*bis* del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, e successive modificazioni; tale articolo – oggetto di novelle parziali da parte dell'**articolo 24** del presente schema – stabilisce obblighi di informazioni sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, obblighi che appaiono in parte sovrapponibili a quelli del presente **articolo 8**. *Si valuti se sussista l'esigenza di un coordinamento, considerata anche la diversità di norme sanzionatorie*[18].
La suddetta fattispecie di comunicazione di dati identificativi inerenti alle piattaforme, posta dal **comma 3** del presente **articolo 8** con riferimento al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro (comunque qualificato), costituisce un obbligo ulteriore rispetto alle prescrizioni del citato articolo 9 della direttiva.
Quest'ultima, per i summenzionati obblighi di informazione sui sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, prevede, per l'adempimento nei

[15] Riguardo alle definizioni delle piattaforme di lavoro digitali e degli intermediari, cfr., rispettivamente, nel precedente **articolo 3**: la **lettera *a)*** del **comma 1** e il **comma 2**; la **lettera *e)*** del **comma 1** e il **comma 3**.
[16] Riguardo alle definizioni dei suddetti sistemi di monitoraggio automatizzati e decisionali automatizzati, cfr. le **lettere *h)* e *i)*** dell'**articolo 3, comma 1**.
[17] Riguardo alle definizioni delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti, cfr., rispettivamente, la **lettera *c)*** e la **lettera *g)*** dell'**articolo 3, comma 1**.
[18] Per le norme sanzionatorie relative al suddetto articolo 1-*bis* del D.Lgs. n. 152, cfr. l'articolo 4 del medesimo D.Lgs., e successive modificazioni, e l'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

confronti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la possibilità che le informazioni siano rese in termini concisi, fatto salvo l'obbligo di un'informazione completa su richiesta del prestatore di lavoro; i **commi 1 e 3** del presente **articolo 8** prevedono invece l'obbligo di informazione completa al prestatore a prescindere da una sua richiesta[19].
Gli obblighi di informazione sono posti a carico della piattaforma e dell'eventuale intermediario "se titolare del trattamento dei dati". *Si valuti l'opportunità di chiarire la nozione di titolarità e la conseguente portata della suddetta locuzione, posta dal **comma 1**. Si consideri altresì l'esigenza di valutare se il **comma 4**, relativo all'obbligo di informazioni nei confronti dei suddetti rappresentanti, debba richiamare, come soggetti tenuti all'adempimento, anche gli intermediari* (oltre alle piattaforme).
Il **comma 6** del presente **articolo 8** prevede, a carico della piattaforma di lavoro digitale e in favore delle persone che partecipano a una procedura di assunzione o di selezione presso la medesima piattaforma, l'obbligo di informazioni, in termini concisi, sui sistemi automatizzati interessati dalla stessa procedura; la previsione di tale obbligo corrisponde alla disposizione specifica stabilita dal paragrafo 5 del citato articolo 9 della direttiva (UE) 2024/2831.
Il **comma 9** dell'**articolo 8** in esame commina le sanzioni amministrative pecuniarie per gli inadempimenti degli obblighi di informazione.
Ai sensi del successivo **comma 10**, le sanzioni sono irrogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro. I relativi introiti sono destinati al finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura (SILCA)[20], anche per lo sviluppo, la manutenzione e l'evoluzione delle relative componenti e per l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
Come accennato, i **commi 7 e 8** del presente **articolo 8** prevedono, in favore delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, il diritto alla portabilità[21] dei dati personali – comprese valutazioni e recensioni – generati attraverso le relative prestazioni di lavoro. Si prevede che la piattaforma di lavoro digitale fornisca gratuitamente ai suddetti soggetti gli strumenti per l'esercizio di tale diritto e che, su richiesta delle medesime persone, la piattaforma trasmetta tali dati direttamente a terzi. *Si consideri l'esigenza di correggere, nel **comma 8**, il richiamo interno in materia di portabilità, il quale viene posto al precedente **comma 6**, anziché al **comma 7**.*

---

[19] Si ricorda che l'articolo 26, paragrafo 2, della direttiva specifica che è impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali (rispetto alle disposizioni della direttiva medesima).

[20] Di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del D.L. 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2018, n. 136.

[21] Cfr., per le norme unionali, oltre al richiamato articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 ("regolamento generale sulla protezione dei dati"), il paragrafo 6 del citato articolo 9 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.

Articolo 9
(Supervisione umana sui sistemi di monitoraggio automatizzati e sui sistemi decisionali automatizzati e valutazione dell'impatto delle decisioni adottate o supportate dai medesimi sistemi)

I **commi da 1 a 3 e 5-6** dell'**articolo 9** disciplinano, con riferimento alle piattaforme di lavoro digitali, la supervisione umana sui sistemi di monitoraggio automatizzati e sui sistemi decisionali automatizzati e la valutazione dell'impatto delle decisioni adottate o supportate dai medesimi sistemi[22]; le procedure di supervisione umana e di valutazione devono garantire sia la possibilità di rifiuto o di modifica, da parte dei soggetti che svolgono tali attività, di ogni decisione assunta dal sistema sia l'intervento correttivo dei medesimi soggetti nel caso in cui emerga (nell'ambito del sistema) un rischio elevato di azioni di natura discriminatoria o una violazione dei diritti delle persone che svolgano un lavoro mediante piattaforme digitali. La valutazione dà luogo anche ad un rapporto, avente cadenza almeno biennale. I **commi da 8 a 11** comminano sanzioni amministrative pecuniarie per l'inadempimento degli obblighi summenzionati. Il **comma 4** pone norme di tutela lavoristica in favore dei soggetti che svolgono la suddetta attività di supervisione umana e di valutazione, prevedendo anche una relativa sanzione amministrativa pecuniaria[23]. Il **comma 7** sancisce la nullità di ogni atto che non sia adottato da un essere umano e che comporti la limitazione, la sospensione, la risoluzione o la cessazione del rapporto contrattuale di una persona che svolga un lavoro tramite piattaforma digitale, o la chiusura dell'*account* del medesimo prestatore di lavoro o altra misura che arrechi a questi un pregiudizio equivalente; il **comma 12** commina la relativa sanzione amministrativa pecuniaria. Con riferimento alle sanzioni di cui ai **commi da 8 a 12**, il **comma 13** prevede, per alcune ipotesi, il raddoppio dei limiti minimi e massimi, mentre il **comma 14** definisce la destinazione dei relativi introiti. Il **comma 15** reca una norma di salvezza delle competenze del Garante per la protezione dei dati personali.

Le previsioni di cui all'**articolo 9** sono volte alla trasposizione dell'articolo 10 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.
In merito alla supervisione umana e valutazione suddette, il **comma 1** del presente **articolo 9** prevede altresì che: esse facciano riferimento anche agli indicatori di rischio relativi al lavoro sommerso e al mancato rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, indicatori che devono essere definiti con decreto ministeriale

[22] Riguardo alle definizioni delle piattaforme di lavoro digitali e dei suddetti sistemi di monitoraggio automatizzati e decisionali automatizzati, cfr., rispettivamente, nel precedente **articolo 3**: la **lettera *a)*** del **comma 1** e il **comma 2**; le **lettere *h)* e *i)*** del **comma 1**.

[23] Il **comma** richiama la sanzione di cui all'articolo 41, comma 2, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si ricorda che l'ammenda penale ivi prevista è stata oggetto di sostituzione con una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 10.000, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, lettera *a)*, del D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8.

ai sensi di una disposizione già vigente relativa alle piattaforme digitali di intermediazione del lavoro[24]; la supervisione e la valutazione riguardino anche le decisioni sulle condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento; il suddetto rapporto (con cadenza almeno biennale) sia redatto con la partecipazione dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali[25].

Il **comma 2** concerne le condizioni quantitative e qualitative delle risorse umane preposte alle attività di supervisione e valutazione.

Il successivo **comma 3** prevede che, per i sistemi automatizzati in esame rientranti nella nozione di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio, di cui al regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024[26], l'attività di sorveglianza umana svolta ai sensi dell'articolo 14 del medesimo regolamento valga come adempimento degli obblighi di cui al **comma 2**.

Il rapporto summenzionato – costituito da un documento scritto, anche in formato elettronico – deve essere trasmesso, entro trenta giorni dalla redazione, ai rappresentanti summenzionati e, su richiesta, a persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, all'Ispettorato nazionale del lavoro e ad altre autorità competenti (**comma 6**).

L'intervento correttivo di cui al **comma 5** può consistere anche nella decisione di cessazione dell'uso di un sistema di monitoraggio o decisionale automatizzato.

Riguardo alla previsione di nullità di cui al **comma 7** e alle tutele lavoristiche, di cui al **comma 4**, in favore dei soggetti che svolgono la suddetta attività di supervisione umana e di valutazione, si rinvia alla parte iniziale della presente scheda (e alla formulazione dei commi medesimi).

Le sanzioni amministrative pecuniarie di cui al **comma 4** e di cui ai **commi da 8 a 13** sono irrogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli introiti derivanti dalle sanzioni di cui ai **commi da 8 a 13** sono destinati, ai sensi del **comma 14**, al finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura

---

[24] Cfr. l'articolo 9-*bis*, comma 2-*sexies*, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.

[25] Riguardo alla definizione di tali rappresentanti, cfr. la **lettera *g)*** del precedente **articolo 3, comma 1**; tale definizione ricomprende quella, più specifica, di rappresentanti dei lavori delle piattaforme digitali, di cui alla **lettera *f)*** dello stesso **articolo 3, comma 1** (cfr., in merito, anche le precedenti **lettere *c)* e *d)***).

[26] Regolamento "che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale)".
Si ricorda che la definizione generale di sistema di intelligenza artificiale è posta dall'articolo 3, primo comma, punto 1), del suddetto regolamento e che, ai sensi del successivo articolo 6 e dell'allegato III, tra i sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio rientrano quelli concernenti l'occupazione, la gestione dei lavoratori e l'accesso al lavoro autonomo (sistemi di intelligenza artificiale destinati all'assunzione o alla selezione di persone fisiche, in particolare mediante pubblicazione di annunci di lavoro mirati o valutazione dei candidati, e sistemi destinati a essere utilizzati per adottare decisioni in merito alle condizioni dei rapporti di lavoro, per assegnare compiti o per monitorare le prestazioni).

(SILCA)[27] anche per lo sviluppo, la manutenzione e l'evoluzione delle relative componenti e per l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. *Si valuti l'esigenza di sopprimere, nel* ***comma 14****, le parole "e della piattaforma di cui,", che risultano prive di nesso con la restante formulazione del comma.*

Il **comma 15** reca una norma di salvezza delle competenze del Garante per la protezione dei dati personali, con riferimento alle violazioni di disposizioni di tutela dei dati personali e all'utilizzo di sistemi automatizzati in contrasto con il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016[28]; cfr., al riguardo, la scheda sull'**articolo 6** del presente schema.

[27] Di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del D.L. 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2018, n. 136.

[28] Regolamento "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)".

Articolo 10
(Riesame umano delle decisioni automatizzate delle piattaforme di lavoro digitali)

L'**articolo 10** concerne, con riferimento alle piattaforme di lavoro digitali, la disciplina dei chiarimenti e del riesame umano, relativi alle decisioni adottate o supportate da sistemi decisionali automatizzati, le quali incidano sul rapporto contrattuale o sulle condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. I **commi da 1 a 3** prevedono il diritto a una spiegazione, in forma scritta, da parte della piattaforma o dell'eventuale intermediario[29], oltre all'obbligo di designazione (a prescindere da richieste di spiegazioni) di una persona di contatto, facilmente raggiungibile da parte dei soggetti che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; la risposta deve essere fornita entro quindici giorni dalla richiesta ovvero, nel caso delle decisioni richiamate dal **comma 4**, entro il giorno medesimo in cui la decisione acquista efficacia. Ai sensi dei **commi 5 e 6**, nel caso di richiesta di riesame umano di una decisione, entro quattordici giorni deve essere fornita la risposta scritta o, nel caso in cui la decisione violi i diritti del prestatore di lavoro, deve essere adottata la rettifica della medesima decisione; la piattaforma ha anche l'obbligo di adozione delle misure correttive necessarie per evitare reiterazioni di decisioni illegittime (**comma 8**). I **commi 7, 9 e 10** recano disposizioni di natura finale. I **commi da 11 a 15** comminano sanzioni amministrative pecuniarie; la destinazione dei relativi introiti è stabilita dal **comma 16**. Il **comma 17** reca una norma di salvezza delle competenze del Garante per la protezione dei dati personali.

Le previsioni di cui all'**articolo 10** sono volte alla trasposizione dell'articolo 11 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.
Il summenzionato termine di quindici giorni, di cui al **comma 1** del presente **articolo 10**, per la risposta scritta viene determinato in via autonoma dallo schema, mentre il paragrafo 1 del citato articolo 11 della direttiva prevede una risposta "senza indebito ritardo"; sempre al riguardo, il **comma 1** richiede la forma scritta per la risposta, mentre il suddetto paragrafo 1 contempla anche la forma orale[30] (ad esclusione delle fattispecie richiamate nel **comma 4** del presente **articolo 10**). Gli altri termini temporali posti dai **commi** in esame sono identici a quelli previsti dal citato articolo 11 della direttiva. Riguardo alle modalità e alle caratteristiche delle risposte, cfr., più in dettaglio, i **commi** in esame.
*Riguardo all'obbligo – di cui al **comma 2** – di designazione di una persona di*

[29] Riguardo alle definizioni delle piattaforme di lavoro digitali, dei sistemi decisionali automatizzati e dell'intermediario, cfr., rispettivamente, nel precedente **articolo 3**: la **lettera *a)*** del **comma 1** e il **comma 2**; la **lettera *i)*** del **comma 1**; la **lettera *e)*** del **comma 1** e il **comma 3**.

[30] Si ricorda che l'articolo 26, paragrafo 2, della direttiva specifica che è impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori delle piattaforme digitali (rispetto alle disposizioni della direttiva medesima).

contatto, si valuti l'opportunità di chiarire se esso sia posto anche a carico dell'eventuale intermediario, considerato che i ***commi 1 e 4*** *fanno riferimento anche a tale figura.*

Il termine di cui al **comma 4** (ai sensi di quest'ultimo, la risposta deve essere fornita entro il giorno medesimo in cui la decisione acquista efficacia) concerne le decisioni adottate o supportate da un sistema decisionale automatizzato che comportino la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'*account* della persona che svolga un lavoro mediante piattaforme digitali o la mancata retribuzione del lavoro svolto ovvero che abbiano conseguenze sulla situazione contrattuale del prestatore di lavoro o effetti equivalenti sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o di altro rapporto contrattuale. *Per la violazione di tale termine specifico (da parte della piattaforma o dell'intermediario), non è prevista una norma sanzionatoria; si consideri l'esigenza di una valutazione al riguardo.*

In via generale, come persona di contatto deve essere designato un soggetto dotato di adeguata competenza, formazione specifica e autorità per lo svolgimento delle relative funzioni (**comma 3**); queste ultime possono comprendere anche la revisione di decisioni adottate o supportate da un sistema decisionale automatizzato (**comma 2**).

Nel caso in cui si rettifichi una decisione (adottata o supportata da un sistema decisionale automatizzato) che abbia violato i diritti del prestatore di lavoro, questi ha diritto al risarcimento del danno già intervenuto (**comma 6**); qualora la rettifica sia impossibile, resta fermo il diritto al risarcimento del danno (**comma 7**).

Come accennato, ai sensi del **comma 8**, la piattaforma ha anche l'obbligo di adozione delle misure correttive necessarie per evitare reiterazioni di decisioni illegittime; l'intervento correttivo può consistere anche nella decisione di cessazione dell'uso di un sistema di decisionale automatizzato.

Il **comma 9** specifica che le disposizioni di cui al **presente articolo** non pregiudicano l'applicazione delle procedure disciplinari (ivi comprese quelle inerenti al licenziamento) previste dalla disciplina legislativa vigente, dai contratti collettivi nazionali di lavoro o dalla prassi nazionale.

Il **comma 10** esclude dall'ambito del **presente articolo** le persone che, nello svolgimento di un lavoro mediante piattaforme digitali, rivestono anche la qualifica di utenti commerciali, secondo la nozione di cui all'articolo 2, primo comma, punto 1), del regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019[31]. Tale norma di esclusione è posta anche dal paragrafo 5 del citato articolo 11 della direttiva (UE) 2024/2831 oggetto di recepimento.

Ai sensi del **comma 16**, le sanzioni di cui ai **commi da 11 a 15** sono irrogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro. I relativi introiti sono destinati al finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura

[31] Regolamento "che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online".

(SILCA)[32] anche per lo sviluppo, la manutenzione e l'evoluzione delle relative componenti e per l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il **comma 17** specifica che restano salve le competenze, anche sanzionatorie, del Garante per la protezione dei dati personali in materia di tutela dei dati personali.

[32] Di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del D.L. 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2018, n. 136.

Articolo 11
(Salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali)

L'**articolo 11, comma 1, obbliga le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari al rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, stabilendo in particolare che tali soggetti** valutino i rischi legati ai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, focalizzandosi su infortuni e rischi psicosociali ed ergonomici, verifichino l'adeguatezza delle garanzie di questi sistemi rispetto ai rischi identificati, tenendo conto delle specifiche caratteristiche dell'ambiente di lavoro e introducano misure adeguate per prevenire e proteggere i lavoratori. Si prevede, infine, che tali soggetti, qualora facciano ricorso al **lavoro intermediato mediante piattaforme digitali** valutino i rischi specifici e adottino misure preventive in collaborazione con l'intermediario, in conformità con la normativa nazionale.

L'articolo 11, comma 1, prevede che le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari sono tenuti al rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro[33] (di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), prevedendo, in particolare, che tali soggetti:

- valutino i rischi dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati - come definiti dall'articolo 3, lettere *h)* e *i)* del presente decreto (vedi ante) - per la sicurezza e salute dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici (lett. *a)*);
- valutino l'adeguatezza delle garanzie di tali sistemi ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro (lett.*b)*);
- introducano adeguate misure di prevenzione e protezione (lett.*c)*);
- qualora facciano ricorso al **lavoro intermediato mediante piattaforme digitali** - di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b) (vedi ante)[34] - valutino gli specifici rischi derivanti dall'uso di tale tipologia contrattuale e adottano le specifiche misure di prevenzione e protezione in collaborazione e cooperazione con l'intermediario in conformità all'ordinamento nazionale (lett. *d)*)[35].

[33] Si osserva che l'articolo in esame dà attuazione all'articolo 12 della direttiva UE 2024/2831

[34] Per lavoro intermediato mediante piattaforme digitali si intende la prestazione lavorativa organizzata tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolta sul territorio nazionale sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e i lavoratori subordinati o le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal fatto che esista un rapporto contrattuale tra detti soggetti o un intermediario e il destinatario del servizio;

[35] Si ricorda che l'articolo 47-septies, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015 prevede, con riferimento ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con

l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, che il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti di tali lavoratori, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 12
(Canali di segnalazione)

L'**articolo 12, al comma 1,** prevede che le piattaforme digitali introducano specifiche misure volte a prevenire e contrastare fenomeni di violenza e molestie nel lavoro, stabilendo, **al comma 2**, l'obbligo per le piattaforme di e di attivare canali interni di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nonché delle informazioni trasmesse, prevedendo l'applicabilità della disciplina in materia di *whistleblowing* , in quanto compatibile.

L'articolo 12, comma 1, prevede che le piattaforme digitali di lavoro introducano misure appropriate di prevenzione e protezione - allo scopo di garantire la salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare per prevenire e combattere le violenze e molestie nel lavoro - in conformità a quanto previsto dall'articolo 15, comma 1, lettera z-*bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81[36], che prevede la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori nell'ambito delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
Il comma 2 prevede che le piattaforme digitali attivino, altresì, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali - di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - appositi canali di segnalazione interni, tramite la individuazione di modelli gestionali organizzativi adeguati e tali da garantire, anche mediante il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione[37].

Si ricorda che l'articolo 51 del decreto legislativo 81/2015 prevede che, salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Si prevede, infine, l'applicabilità delle disposizioni in tema di *whistleblowing*, di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, in quanto compatibili.

---

[36] Come modificato dall'articolo 5, comma 1, lettera c), del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198).

[37] Si osserva che l'articolo in esame dà attuazione all'articolo 12 della direttiva UE 2024/2831 (in particolare il comma 5 di tale art. 12).

Si ricorda che il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 protegge i lavoratori del settore pubblico e privato che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità di un ente pubblico o privato. In particolare, la predetta normativa tutela il lavoratore da possibili ritorsioni subite a seguito della segnalazione effettuata (cfr. art. 17 D.lgs. n. 24 del 2023). A tal proposito, il provvedimento definisce la "ritorsione" come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (art. 2, comma 1, *lett. m)*). Il D.lgs. n. 24/2023, inoltre, tutela il segnalante per quanto concerne la riservatezza e il trattamento dei suoi dati personali (cfr. artt. 12 e 13). Qualora risultino violate le disposizioni inerenti a comportamenti ritorsivi ovvero quelle in materia di riservatezza, si fa luogo alle sanzioni disciplinate dall'art. 21. Quest'ultimo articolo prevede l'applicazione di sanzioni anche nel caso in cui non vengano istituiti canali di segnalazione ovvero procedure idonee a gestire le segnalazioni.
Peraltro, si ricorda che la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, entrata in vigore il 16 dicembre 2019, ha recato disposizioni volte a fornire ai segnalanti (o *whistleblowers*) una tutela uniforme in tutti gli Stati membri e armonizzata tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongano l'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

Articolo 13
(Obblighi di informazione e consultazione a carico delle piattaforme digitali e degli intermediari nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

L'**articolo 13, al comma 1, prevede a carico delle piattaforme e degli intermediari** obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti in relazione all'introduzione o alle modifiche sostanziali dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati impiegati nell'organizzazione del lavoro, disciplinando, **al comma 3**, le modalità di tali forme di comunicazione.
Il comma 2 è volto a garantire un'effettiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai processi di consultazione circa l'introduzione e l'utilizzo dei sistemi automatizzati, riconoscendo loro la facoltà di avvalersi - in base ad una frequenza determinata dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli accordi tra la piattaforma e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali - dell'assistenza di un esperto di propria scelta. Si prevede altresì che le spese relative a tale assistenza, proporzionate alla complessità della questione oggetto di informazione e consultazione, siano a carico delle piattaforme, laddove occupino più di 250 lavoratori nel territorio nazionale.

L'articolo 13, al comma 1, prevede che le piattaforme digitali di lavoro e gli intermediari consultino e comunichino per iscritto - anche in forma elettronica, in modo trasparente, intellegibile, facilmente accessibile e usando un linguaggio semplice e chiaro (secondo quanto previsto dal successivo **comma 3**) - ai rappresentanti dei lavoratori ovvero, in assenza di questi, direttamente ai lavoratori[38], le informazioni concernenti l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o le modifiche sostanziali relative al loro utilizzo, nel rispetto ed in conformità alla disciplina generale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori di cui al decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25.

Si ricorda che il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 è la normativa che ha attuato la direttiva europea 2002/14/CE, stabilendo un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese che occupano almeno 50 lavoratori subordinati.

Il comma 2 riconosce ai rappresentanti dei lavoratori la facoltà di avvalersi, se necessario, dell'assistenza di un esperto di propria scelta - per l'esame della questione oggetto di informazione e consultazione e la formulazione di un parere - a cui possono ricorrere in base ad una frequenza determinata dal contratto

[38] Ovvero, secondo le definizioni recate dall'art.3 del provvedimento in esame, qualunque persona che svolga un lavoro mediante piattaforme digitali e che ha, o si ritiene che abbia, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro subordinato in conformità all'ordinamento nazionale)

collettivo nazionale di lavoro o dall'accordo tra la piattaforma di lavoro digitale e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.
Si prevede altresì che le spese relative a tale esperto sono a carico delle piattaforme digitali, laddove queste ultime occupino più di 250 lavoratori nel territorio nazionale e sono proporzionate alla complessità della questione oggetto di informazione e consultazione[39].

Si ricorda che il decreto legge, 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, all'articolo 14, comma 1, ha disciplinato gli obblighi di informazione delle piattaforme digitali nei confronti dei lavoratori di cui al Capo V-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero ai *rider (*lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali*)*, relativamente all'utilizzo dei sistemi automatizzati o algoritmici che incidono sul rapporto di lavoro e sull'accesso alla piattaforma, prevedendo, al comma 2, il diritto del lavoratore di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate - nonché il loro riesame mediante intervento umano - laddove riguardino il suo *account* nonché il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la sua situazione contrattuale.
Tale disposizione, infine, al comma 3, la messa a disposizione di tali informazioni alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

[39] Si osserva che l'articolo in esame dà attuazione agli articoli 13 e 14 della direttiva UE 2024/2831.

Articolo 14
(Obblighi di trasparenza posti a carico delle piattaforme digitali)

L'**articolo 14, comma 1,** disciplina gli obblighi di informazione a carico di piattaforme digitali e intermediari al fine di mettere a disposizione - mediante un'unica trasmissione telematica al SIISL, **interoperabile** con la Piattaforma digitale nazionale - del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle altre autorità competenti e dei rappresentanti delle persone che svolgono lavoro sulle piattaforme digitali i dati relativi alle condizioni di lavoro.
Il comma 2 disciplina l'accesso telematico a tali informazioni da parte delle autorità competenti e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.
Il comma 3 specifica che le piattaforme digitali trasmettono solo le informazioni che non siano già acquisibili d'ufficio dalle amministrazioni in cooperazione applicativa.
Il comma 4 disciplina l'obbligo di aggiornamento di tali informazioni da parte delle piattaforme, specificandone le modalità temporali.
I commi 5 e 6 prevedono l'obbligo di tempestiva comunicazione da parte delle piattaforme digitali delle informazioni riguardanti il lavoro prestato e la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali su richiesta, anche di chiarimenti, da parte delle autorità competenti, stabilendo, inoltre, che tali piattaforme forniscano risposta motivata senza indebito ritardo su richiesta di chiarimenti sia delle autorità competenti sia dei rappresentanti delle persone che lavorano nelle piattaforme digitali.
Il comma 7 disciplina l'acquisizione preliminare in interoperabilità, da parte delle autorità competenti, delle informazioni già disponibili, specificando che possono essere richieste alle piattaforme le informazioni non altrimenti reperibili, fermo restando il diritto di ottenere chiarimenti e dettagli.
Il comma 8 prevede che l'obbligo di dichiarazione del lavoro svolto mediante piattaforme digitali si intende assolto con l'adempimento delle comunicazioni obbligatorie e dei flussi informativi previsti dalla normativa vigente.

L'articolo 14, al comma 1, prevede che le piattaforme di lavoro digitali - mediante un'unica trasmissione telematica al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL[40]) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48,

[40] Tale piattaforma è stata realizzata dall'Inps ed istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali "al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'Assegno di inclusione" (cfr. art. 5, comma 1, del D.L. n. 48/2023 e DM 8 agosto 2023, che reca disposizioni per l'operatività del Sistema). Alla medesima piattaforma sono tenuti a registrarsi anche i richiedenti del Supporto formazione e lavoro (SFL) (cfr. art. 12, c. 3, del D.L. 48/2023 e art. 3 del DM 8 agosto 2023). Esso favorisce l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro.

convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85**, interoperabile con la Piattaforma digitale nazionale dati** di cui all'articolo 50-ter del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82[41] - mettono a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, per il tramite di questo, delle altre autorità competenti nonché dei rappresentanti delle persone che svolgono lavoro sulle piattaforme digitali, le seguenti informazioni:

- il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma in modo non occasionale su base mensile, disaggregato per livello di attività relativa all'intensità del lavoro svolto, che potrebbe essere indicata suddividendo il numero di ore lavorate dalle persone per mese, settimana o giorno e la loro situazione contrattuale o occupazionale (lett. *a)*);
- i termini e le condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale e applicabili ai rapporti contrattuali instaurati con le persone che lavorano per le piattaforme digitali, esclusi i dati personali (lett. *b)*);
- le informazioni relative alla durata media dell'attività, al numero medio settimanale di ore di lavoro e al reddito medio derivante dall'attività delle persone che lavorano non occasionalmente tramite la piattaforma digitale, ove richieste (lette. *c)*);
- l'elenco degli intermediari con cui la piattaforma ha un rapporto contrattuale (lett. *d)*).

Il comma 2 precisa che le amministrazioni richiamate nel comma precedente accedono alle informazioni per il tramite del SIISL, secondo le rispettive competenze, mentre l'accesso dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali è assicurato con modalità telematiche dedicate, garantendo la parità informativa.
Restano fermi gli obblighi informativi previsti dagli articoli 8 e 13 (vedi *ante*).

Il comma 3 prevede che le informazioni di cui al comma 1, lettere *a)* e *c)* - ovvero il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma in modo non

L'introduzione della suddetta piattaforma permette ai soggetti registrati di accedere alle informazioni ed alle proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività ed altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze.
Inoltre, il SIISL agevola la ricerca del lavoro e l'individuazione di idonei percorsi di formazione per gli utenti, tenendo conto sia delle esperienze formative e delle competenze professionali possedute da questi ultimi, sia della disponibilità di offerte di lavoro, corsi di formazione ed altri strumenti di politica attiva (art. 5, comma 2, del D.L. n. 48/2023).
Il DL 159/2025 (art. 14), da ultimo, ha ulteriormente ampliato il campo di utilizzo del SIISL - ad esempio prevedendo la possibilità di servirsene per le comunicazioni obbligatorie nonché prevedendo a carico dei datori di lavoro privato l'obbligo di pubblicazione della disponibilità della posizione lavorativa al fine di beneficiare delle agevolazioni contributive - al fine di favorire la trasparenza del mercato del lavoro e rafforzare la cultura e le garanzie di sicurezza nei luoghi di lavoro.

[41] La Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) è uno strumento pubblico che abilita l'interoperabilità dei sistemi informativi, applica il principio "once-only" ed elimina la richiesta di dati già in possesso della Pubblica Amministrazione.

occasionale su base mensile e le informazioni relative alla durata media dell'attività, al numero medio settimanale di ore di lavoro e al reddito medio derivante dall'attività delle persone che lavorano non occasionalmente tramite la piattaforma digitale - già in possesso delle amministrazioni per effetto delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro e dei flussi informativi previdenziali e assicurativi, non sono nuovamente richieste alle piattaforme di lavoro digitali e sono acquisite d'ufficio in cooperazione applicativa, ai sensi dell'articolo 50, comma 2-*quater*, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (in attuazione del principio dell'unicità dell'invio)[42]. La disposizione specifica che le piattaforme trasmettono, dunque, le sole informazioni non ricavabili dai dati già detenuti.

Il comma 4 prevede l'obbligo delle piattaforme digitali di aggiornare le informazioni di cui al comma 1 devono con cadenza almeno semestrale, specificando che, in caso di piattaforme che rientrano nella definizione di micro, piccole e medie imprese (PMI), tale aggiornamento possa avvenire con cadenza annuale. Con riferimento alle modifiche apportate ai termini e alle condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale e applicabili ai rapporti contrattuali instaurati con le persone che lavorano per le piattaforme digitali - di cui al comma 1, lettera *b)* – la norma prevede che le informazioni devono essere aggiornate a seguito di ciascuna modifica sostanziale.

Il comma 5 stabilisce che le piattaforme digitali forniscono tempestivamente e su espressa richiesta delle autorità competenti le informazioni sul lavoro prestato e sulla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, precisando, al successivo **comma 6**, che le autorità competenti, in particolare, quelle di cui al comma 1, nonché i rappresentanti delle persone che lavorano nelle piattaforme digitali possono chiedere ulteriori chiarimenti e dettagli, inclusi quelli relativi ai contratti di lavoro.
Tale comma, infine, prevede che le piattaforme forniscono ai predetti soggetti una risposta motivata senza indebito ritardo.

Il comma 7 prevede che le autorità di cui ai commi 5 e 6 acquisiscono preliminarmente **in interoperabilità** le informazioni già disponibili e richiedono alle piattaforme le sole informazioni ulteriori non altrimenti reperibili, restando fermo il diritto di ottenere chiarimenti e dettagli, inclusi quelli relativi ai contratti di lavoro.

Si valuti l'opportunità di coordinare quanto previsto all'articolo con le previsioni di analogo tenore previste al comma 3 e con quanto previsto ai commi 5 e 6.

[42] Tale comma 2-*quater* dell'art. 50 del d. lgs 82/2005 prevede che le pubbliche amministrazioni, in attuazione del principio dell'unicità dell'invio, non richiedono ai cittadini e alle imprese dati e informazioni già detenuti da un'amministrazione e assicurano lo scambio delle informazioni mediante la piattaforma digitale nazionale dati.

Il comma 8, infine, prevede che l'obbligo di dichiarazione del lavoro svolto mediante piattaforme digitali - di cui all'articolo 16 della direttiva (UE) 2024/2831 - si intende assolto mediante le comunicazioni obbligatorie e i flussi informativi previsti dalla normativa vigente, di cui al precedente comma 3[43] (riguardanti, come detto, l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro e i flussi informativi previdenziali e assicurativi).

Si ricorda, infine, che l'articolo 13, comma 1, del DL 30 aprile 2026, n.62, seppur intervenendo specificatamente in relazione ai rider[44] (identificabili in ogni caso come persone che svolgono lavoro intermediato da piattaforme digitali), è intervenuto ad integrare in via generale la disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie (inserendo il comma 2-*sexies* nell'ambito dell'art. 9-bis del DL 510/1996), nel caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, rimettendo ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INAIL, INL e INPS, l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare e stabilendo in ogni caso l'obbligo delle medesime piattaforme di registrare e conservare per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.
Tale disposizione inoltre ha disciplinato la messa a disposizione di tali indicatori e dati all'INAIL, all'INL e all'INPS in vista dell'esercizio delle attività di vigilanza e controllo, prevedendo che gli esiti di tali attività siano condivisi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in vista dell'aggiornamento degli indicatori di rischio.

Si valuti, quindi, l'opportunità di coordinare quanto previsto dall'articolo in esame con quanto disposto dal richiamato art. 13 del DL 62/2026, che, ha novellato l'art. 9-bis del DL 510/1996 in materia di comunicazioni obbligatorie, in caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale.

Al riguardo, si segnala che la relazione illustrativa di tale provvedimento afferma che il decreto previsto - al successivo art. 15 - in attuazione di quanto previsto da tale art. 14 sarà adottato in coordinamento con il decreto ministeriale previsto per l'attuazione dell'articolo 13 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62.

[43] Si osserva che l'articolo in esame dà attuazione agli articoli 16 e 17 della direttiva UE 2024/2831
[44] Secondo quanto previsto dall'art. 11-*bis* del DL 62/2026

Articolo 15
(Attuazione dell'interoperabilità)

L'**articolo 15, al comma 1,** rimette ad un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative di quanto previsto al precedente articolo 14, in tema di modalità tecniche di trasmissione, accesso e acquisizione delle informazioni da parte delle amministrazioni e dei rappresentanti, nonché delle garanzie in materia di protezione dei dati personali e di cybersicurezza.

L'articolo 15, comma 1, rinvia a un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – da adottare **entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento**, sentiti l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), il Garante per la protezione dei dati personali, l'Agenzia per l'Italia digitale e l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale - la definizione delle modalità attuative di quanto disposto al precedente articolo 14 - si tratta, in particolare, della definizione dei tracciati, degli standard e delle modalità tecniche dell'unica trasmissione telematica al sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), delle modalità di accesso delle amministrazioni e dei rappresentanti, dei dati acquisiti in cooperazione applicativa - nonché delle garanzie in materia di protezione dei dati personali e di cybersicurezza.

Articolo 16
(Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali)

L'**articolo 16** prevede che le piattaforme digitali assicurino alle persone che svolgono attività mediante tali piattaforme canali di comunicazione privati, sicuri ed efficaci, idonei a consentire lo scambio di informazioni tra i lavoratori e con i rispettivi rappresentanti.
Tali canali devono essere resi noti tramite adeguata informazione e accessibili in modo equo e non discriminatorio. La disposizione individua, inoltre, i requisiti di riservatezza, accessibilità e protezione dei dati personali cui tali strumenti devono conformarsi.
In caso di inadempimento, la disposizione prevede che siano comminate specifiche sanzioni amministrative pecuniarie, il cui accertamento e la cui irrogazione competono all'INL.

L'articolo 16 stabilisce che le piattaforme di lavoro digitali garantiscono alle persone che lavorano tramite le suddette piattaforme l'accesso a canali di comunicazione privati, sicuri ed efficaci - anche attraverso la propria infrastruttura digitale o mezzi altrettanto efficaci - al fine di consentire di comunicare tra loro e con i rispettivi rappresentanti e di essere contattate da questi ultimi.
La disposizione prevede altresì che le piattaforme digitali debbano assicurare che tali canali di comunicazione siano resi noti tramite adeguata informazione e siano accessibili in modo equo e non discriminatorio. Deve esserne inoltre garantita – sempre da parte delle piattaforme digitali - la riservatezza di tali canali, nonché il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e che non vi siano monitoraggio o interferenze indebite da parte del datore di lavoro.
La disposizione in commento prevede che il datore di lavoro possa avvalersi di "un soggetto terzo indipendente per "la tutela dalle eventuali molestie e violenze perpetuate tramite ed all'interno dei suddetti canali". *Si valuti l'opportunità di meglio precisare la nozione di soggetto terzo indipendente, nonché le condotte che ricadono nella nozione di molestie e violenze testé richiamate.*
La mancata istituzione di canali di comunicazione, nonché l'assenza dei requisiti di riservatezza ed accessibilità dei canali di comunicazione sono punite con la sanzione amministrativa da 3.000 a 18.000 euro.
Considerato che sul punto il testo dell'articolo fa riferimento testualmente alla mancata istituzione dei predetti canali di comunicazione e all'assenza di requisiti di riservatezza e accessibilità dei medesimi "*ai sensi dei commi 1", si valuti l'opportunità di precisare se ci si intende riferire anche al comma 2 o meno*.

L'INL è competente a effettuare i relativi accertamenti e ad irrogare tali sanzioni amministrative pecuniarie.

La disposizione specifica, infine, che gli introiti di queste sanzioni sono versati a specifico capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Ciò al fine di finanziare il Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura (SILCA) - di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del decreto-legge n. 119 del 2018 - e lo sviluppo degli applicativi, con l'obiettivo di contrastare i fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera anche in settori ulteriori rispetto a quello agricolo, sulla base di progetti specifici individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 17
(Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli)

L'**articolo 17** introduce tutele contro comportamenti ritorsivi o con effetti sfavorevoli nei confronti di coloro che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali e dei loro rappresentati, che abbiano presentato reclamo o promosso procedimento avverso le piattaforme digitali, al fine di assicurare il rispetto dei diritti riconosciuti dal decreto.
È altresì prevista la possibilità di attivare la tutela amministrativa innanzi all'INL.

L'articolo 17 prevede che nel caso in cui verso le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti - che abbiano presentato reclamo alla piattaforma digitale o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto siano oggetto - vi siano comportamenti ritorsivi o con effetti comunque sfavorevoli, vi sia l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006[45].

Il citato comma 2 dell'articolo 41 richiama la sanzione di cui all'articolo 41, comma 2, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si ricorda che l'ammenda penale ivi prevista è stata oggetto di sostituzione con una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 10.000, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, lettera *a)*, del D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8.

Resta comunque ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto.

La disposizione prevede inoltre che, nelle ipotesi sopradescritte, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possono rivolgersi all'INL, che applica la sanzione, o utilizzare i mezzi previsti dall'articolo 16 (si veda la relativa scheda).
Viene infine specificato che la denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale o da chi lo rappresenta su sua delega.

[45] Si ricorda che la predetta sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dal cd. Codice delle pari opportunità (D.lgs. n. 198/2006), è la medesima che trova applicazione nei casi di: discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27, commi 1, 2 e 3 del D.lgs. n. 198/2006); discriminazione nella determinazione della retribuzione (art. 28 del D.lgs. n. 198/20006); discriminazione concernente l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera (art. 29 del D.lgs. n. 198/2006); discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30, commi 1, 3 e 4 del D.lgs. n. 198/2006).

Articolo 18
(Protezione dal licenziamento e da misure equivalenti)

L'**articolo 18** introduce il divieto di licenziamento e di qualsiasi trattamento pregiudizievole nei confronti delle persone che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali che sia conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal decreto.
Viene altresì previsto che incomba sulle piattaforme digitali l'onere di provare che i motivi adotti a fondamento del licenziamento o di altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore mediante piattaforma digitale non siano riconducibili all'esercizio dei diritti previsti dal decreto.

L'articolo 18 dispone il divieto di licenziamento e di qualsiasi trattamento pregiudizievole delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali che siano conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal decreto.
Al riguardo, si fa presente che l'articolo 23 della direttiva fa espresso riferimento, oltre che al licenziamento, anche "ad ogni misura destinata a preparare il licenziamento e la risoluzione del contratto". *Si consideri, pertanto, l'opportunità di precisare se la locuzione utilizzata nella disposizione qui in commento "trattamento pregiudizievole" ricomprenda anche le misure destinate a preparare il licenziamento o la risoluzione del contratto, come previsto nella direttiva.*

La disposizione prevede che le persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali il cui contratto di lavoro sia stato risolto, che siano state estromesse dal rapporto di lavoro o che siano destinatarie di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti, possano chiedere alla piattaforma digitale di fornire i motivi debitamente giustificati delle misure adottate.
La relativa motivazione deve essere fornita per iscritto entro sette giorni dall'istanza mediante l'impiego delle risorse umane delle piattaforme digitali di cui all'articolo 9, comma 2.

L'onere della prova - nel caso in cui le persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali facciano ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione in oggetto - grava sulla piattaforma digitale. In particolare, la piattaforma ha l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o di altri provvedimenti equivalenti adottati a carico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforma digitale, non siano conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal decreto.
Quest'ultima previsione non si applica ai procedimenti penali, né ai procedimenti nei quali l'accertamento dei fatti sia riservato all'autorità giudiziaria o amministrativa competente.

Articolo 19
(Cooperazione amministrativa)

L'**articolo 19** disciplina la cooperazione tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Garante per la protezione dei dati personali, l'INL, l'INPS, l'INAIL e le altre amministrazioni competenti al fine di assicurare l'applicazione della disciplina introdotta dal decreto.
Viene altresì contemplata la cooperazione con le autorità degli altri Stati membri, nelle ipotesi di attività transnazionale delle piattaforme digitali, prevedendo anche il coinvolgimento dell'Autorità europea del lavoro.

L'articolo 19 stabilisce, in particolare, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Garante per la protezione dei dati personali, l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le altre autorità competenti cooperano, scambiando le informazioni pertinenti, comprese quelle ottenute nell'ambito di ispezioni e indagini.
Tale cooperazione è finalizzata ad assicurare l'applicazione del decreto e della "determinazione del corretto *status* lavorativo delle persone che svolgono attività su piattaforma digitale".
Si valuti l'opportunità di chiarire la citata finalità della cooperazione di assicurare la determinazione del corretto status *lavorativo delle persone che svolgono attività su piattaforma digitale.*
La disposizione specifica che la cooperazione e lo scambio di informazioni hanno luogo, in particolare, quando vi siano questioni relative all'impatto dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, anche nell'ambito di ispezioni o indagini.
Si stabilisce inoltre che lo scambio di informazioni avviene su richiesta o su iniziativa dell'autorità competente interessata, in condizioni di interoperabilità ai sensi degli articoli 50 e 50-ter del decreto legislativo n. 82 del 2005[46], in modo che le informazioni rese disponibili ai sensi dell'articolo 14 (si veda la relativa scheda di lettura) siano accessibili a tutte le autorità competenti senza duplicazione degli adempimenti a carico delle piattaforme. Ciò deve avvenire secondo modalità stabilite con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che deve essere adottato entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
La disposizione prevede che tale scambio avvenga "prioritariamente in cooperazione applicativa". *Si valuti l'opportunità di precisare il significato di tale locuzione.*

[46] Gli articoli 50 e 50-*ter* del decreto legislativo n. 82 del 2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)) disciplinano la condivisione e l'accessibilità dei dati tra le Pubbliche Amministrazioni.

Viene infine stabilito che abbia luogo la cooperazione delle autorità nazionali competenti con le rispettive autorità degli altri Stati membri, qualora le piattaforme digitali abbiano la propria sede legale presso uno Stato diverso da quello in cui si svolge la prestazione di lavoro, anche avvalendosi dell'Autorità europea per il lavoro.

Articolo 20
(Coordinamento con la disciplina in materia di intelligenza artificiale)

L'**articolo 20** reca disposizioni di coordinamento con la disciplina in materia di intelligenza artificiale, specificando, al riguardo, che le disposizioni del presente decreto trovano applicazione nel rispetto del regolamento (UE) 2024/1689 (*AI Act*) e della legge n. 132 del 2025 (recante disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale).

L'articolo 20, in particolare, precisa che le disposizioni del presente decreto trovano applicazione nel rispetto del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 (*AI Act*) e della legge n. 132 del 2025 (recante disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale) e dei relativi decreti attuativi.
È quindi specificato che rimangono fermi gli obblighi previsti dal citato regolamento europeo, ove i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati utilizzati dalle piattaforme digitali siano qualificabili come sistemi di intelligenza artificiale.
La disposizione, inoltre, interviene a specificare che alle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale spettano poteri di vigilanza, ispettivi e sanzionatori previsti dal citato regolamento (UE) 2024/1689, per quanto concerne la conformità dei sistemi di intelligenza artificiale. Restano ferme le competenze del Garante per la protezione dei dati personali, dell'INL e delle altre autorità competenti ai sensi del presente decreto. Si specifica che tali autorità possono stipulare protocolli di intesa al fine di disciplinare le forme di scambio di informazioni tra le stesse.
L'articolo in esame prevede infine restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della richiamata legge n. 132 del 2025, ai sensi del quale i sistemi e i modelli di intelligenza artificiale devono essere sviluppati e applicati nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della prevenzione del danno, della conoscibilità, della trasparenza, della spiegabilità, assicurando la sorveglianza e l'intervento umano.
Restano altresì ferme le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 6, della medesima legge, ai sensi del quale deve essere assicurata la cybersicurezza lungo tutto il ciclo di vita dei sistemi e dei modelli di intelligenza artificiale per finalità generali, secondo un approccio proporzionale e basato sul rischio, nonché l'adozione di specifici controlli di sicurezza, anche al fine di assicurarne la resilienza contro tentativi di alterarne l'utilizzo, il comportamento previsto, le prestazioni o le impostazioni di sicurezza.

Articolo 21
(Disposizioni comuni in materia di sanzioni)

L'**articolo 21** definisce la **sanzione applicabile nel caso in cui** con un'azione od omissione **siano commesse più violazioni della medesima disposizione** e prevede altresì che a tutte le sanzioni erogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi del presente schema di decreto si applichi la diffida alla regolarizzazione da parte del trasgressore delle inosservanze comunque materialmente sanabili.

In coerenza con quanto disposto dalla direttiva[47], il presente articolo 21 prevede che in caso di più violazioni della medesima disposizione si applichi la sanzione prevista per la violazione aumentata sino al triplo, ai sensi dell'art. 8 della L. 689/1981[48] **(comma 1)**.

Viene altresì disposto che a tutte le sanzioni erogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi del presente schema di decreto si applichi la diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 secondo cui, in caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale, il personale ispettivo che rileva inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative provvede a diffidare il trasgressore (e l'eventuale obbligato in solido) alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di accertamento **(comma 2)**.

[47] Il cui art. 24, par. 5, dispone che "gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione di disposizioni della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore […]"

[48] L'art. 8 della L. 689/1981 stabilisce che, salvi i casi in cui la legge dispone diversamente, colui che con la propria condotta commissiva od omissiva viola diverse disposizioni che prevedono l'applicazione di sanzioni amministrative ovvero viola più volte la medesima disposizione, è soggetto all'irrogazione della sanzione più grave, aumentata sino al triplo (primo comma). La medesima sanzione, inoltre, trova applicazione anche nei confronti di colui che, attraverso più azioni od omissioni esecutive del medesimo disegno criminoso, anche se poste in essere in tempi diversi, viola più volte la medesima disposizione sanzionatoria ovvero viola più disposizioni sanzionatorie in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie (secondo comma). Si segnala, inoltre, che le predette previsioni sono modellate sullo schema previsto dall'art. 81 c.p., che regola il trattamento sanzionatorio nelle ipotesi di concorso formale tra reati e del cd. reato continuato.

Articolo 22
(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

L'**articolo 22** modifica la **normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** al fine di **estenderla al lavoro mediante piattaforme digitali** ed inserire anche questa tipologia di lavoro nel sistema generale della prevenzione.

In particolare, nel rispetto della disciplina di delega[49], il presente articolo 22 modifica il D.Lgs. 81/2008:

- integrando, ai fini ed agli effetti delle disposizioni ivi contenute, la definizione di **datore di lavoro** nel senso di comprendere in tale definizione il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o, comunque, che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa, **anche nell'ambito delle piattaforme digitali di lavoro** come definite ai sensi della legislazione vigente *(comma 1, lett. a)*;
- inserendo nell'ambito dei **rischi** che devono essere valutati per la salute e sicurezza dei lavoratori **anche** quelli **derivanti dall'uso di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati**, con particolare riferimento ai possibili rischi di infortuni sul lavoro ed a quelli psicosociali ed ergonomici *(comma 1, lett. b)), n. 1)*;
- inserendo **tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza** dei lavoratori nei luoghi di lavoro anche la **valutazione della adeguatezza delle garanzie dei sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati** ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro *(comma 1, lett. b)), n. 2)*;
- inserendo **tra gli aspetti da esaminare** nel corso della riunione a cadenza almeno annuale convocata dal datore di lavoro **anche le misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali** come definite ai sensi della legislazione vigente *(comma 1, lett. c))*.

[49] Di cui all'art. 11, c. 1, lett. h), della L. 91/2025, che prevede come criterio direttivo quello di "apportare alla normativa vigente e, in particolare, al D.Lgs. 81/2008, le modifiche e le integrazioni necessarie per la tutela in materia di sicurezza e salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, anche con riferimento all'individuazione di misure di prevenzione contro la violenza e le molestie tramite canali di segnalazione efficaci".

Articolo 23
(Coordinamento con la normativa vigente in materia di lavoro attraverso piattaforme digitali)

L'**articolo 23 coordina la disciplina del lavoro mediante piattaforme digitali** introdotta dal presente schema di decreto con quella già vigente in materia, in particolare con riferimento ai cosiddetti riders, e attribuisce all'Osservatorio permanente il compito di monitorarne l'applicazione.

In particolare, nel rispetto della disciplina di delega[50], il presente articolo 23 modifica il D.Lgs. 81/2015:

- specificando che **tra le piattaforme digitali** mediante le quali operano i lavoratori, subordinati o autonomi, rientrano anche quelle definite dall'art. 3, c. 1, lett. *a)*, del presente schema di decreto, ossia la persona fisica o il soggetto giuridico che eroga un servizio rientrante in determinate condizioni (cfr. la relativa scheda di lettura) *(comma 1, lettera a) e c) n. 2)*;
- integrando le disposizioni del Capo V-bis del richiamato D.Lgs. 81/2015, la cui rubrica viene modificata in "Disposizioni di tutela dei **lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui**, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore riguardano i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore" *(comma 1, lett. b))*. In particolare, in relazione a tali lavoratori che svolgono la suddetta attività attraverso piattaforme anche digitali:
  - si specifica che ai fini della **qualificazione del rapporto di lavoro** mediante piattaforma digitale si guarda non solo alle modalità di organizzazione della prestazione – che se continuativa, prevalentemente personale e etero diretta comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato (ex art. 2, c. 1. D.Lgs. 81/2015) – ma anche alle modalità di svolgimento della stessa che danno luogo ad una presunzione della natura subordinata del rapporto, salva la prova contraria, se emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo (ex artt. 12 del D.L. 62/2026 e 5 del presente schema di decreto) *(comma 1, lett. c)), n. 1)*;

[50] Di cui all'art. 11, c. 1, lett. *a)* e *i)*, della L. 91/2025, che prevedono come criteri direttivi, rispettivamente, quello di "apportare alla normativa vigente e, in particolare, al capo V-bis del D.Lgs. 81/2015, le modifiche, le integrazioni e le abrogazioni necessarie al corretto e integrale recepimento della direttiva", e quello di "individuare e regolamentare le modalità con cui le piattaforme di lavoro digitali mettono a disposizione dei soggetti aventi diritto le informazioni pertinenti al lavoro mediante piattaforme digitali, eventualmente anche tramite l'osservatorio di cui all'art. 47-opties del D.Lgs. 81/2015".

Si ricorda che la suddetta presunzione legale viene estesa dall'art. 5 del presente schema di decreto e che tale estensione opererà dal 2 dicembre 2026.

- si prevede che alle piattaforme di lavoro digitali definite dall'art. 3, c. 1, lett. *a)*, del presente schema di decreto come la persona fisica o il soggetto giuridico che eroga un servizio rientrante in determinate condizioni si applicano gli **obblighi di informazione** di cui all'art. 8 del presente schema (alla cui scheda di lettura si rimanda), **relativi ai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati** utilizzati (comma 1, lett. d)). Sul punto, si fa presente che l'art. 14 del D.L. 62/2026 prevede, con riferimento alla medesima platea cui si riferisce tale lettera *d)* – ossia i lavoratori autonomi tramite piattaforme digitali di cui al Capo V-bis del D.Lgs. 81/2015 - taluni obblighi informativi in parte sovrapponibili a quelli ivi previsti; alla luce di ciò, *si valuti l'opportunità di coordinare quanto previsto dalla presente lettera d) con il richiamato art. 14 del D.L. 62/2026*;
- viene fatta salva la disciplina prevista dal presente schema di decreto, anche con riferimento al trattamento dei dati personali dei lavoratori (comma 1, lett. *e)* e *f)*);
- all'**Osservatorio permanente** istituito per il monitoraggio e la valutazione delle disposizioni in materia di lavoro tramite piattaforme digitali (di cui all'art. 47-opties del D.Lgs. 81/2015) viene attribuito anche il compito di **monitorare** e valutare l'applicazione delle nuove disposizioni di cui al presente schema di decreto *(comma 1, lett. g))*.

Articolo 24
(Obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati)

L'**articolo 24 estende alle piattaforme digitali gli obblighi informativi** concernenti l'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio integralmente automatizzati previsti dalla normativa sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili

Nel rispetto della disciplina di delega[51], il presente articolo 24 modifica la disciplina vigente in materia di obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, di cui all'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997. In particolare:

- inserisce anche le piattaforme digitali definite dall'art. 3, c. 1, lett. *a)*, del presente schema di decreto - ossia la persona fisica o il soggetto giuridico che eroga un servizio rientrante in determinate condizioni (cfr. la relativa scheda di lettura) - tra i soggetti (insieme al datore di lavoro e al committente pubblico e privato) tenuti ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori;
- fa salvo il diritto al riesame umano delle decisioni automatizzate nelle piattaforme digitali, di cui all'art. 10 del presente schema di decreto (cfr. la relativa scheda di lettura).

Si segnala che l'art. 8 del presente schema di decreto (cfr. la relativa scheda di lettura), nel prevedere una serie di obblighi informativi in relazione ai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, fa salvi quelli già previsti dal richiamato art. 1-bis modificato dal presente articolo 24.

Per l'adempimento dei suddetti obblighi informativi di cui all'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997, il datore di lavoro, il committente e, in base alla novella del presente articolo, anche le piattaforme digitali, sono tenuti a fornire al lavoratore le seguenti informazioni:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei suddetti sistemi automatizzati, nonché gli scopi, le finalità, la logica ed il funzionamento degli stessi;

[51] Di cui all'art. 11, c. 1, lett. *b)* e *f)* della L. 91/2025, che prevedono come criteri direttivi, rispettivamente, quello di "adeguare la definizione di «piattaforma di lavoro digitale» contenuta nella normativa vigente alle definizioni contenute nella direttiva" e quello di "stabilire le modalità con cui le piattaforme di lavoro digitali informano le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali […]in merito all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati".

- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi, le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Articolo 25
(Comunicazioni obbligatorie)

L'**articolo 25 adegua la disciplina delle comunicazioni obbligatorie** alle definizioni introdotte dal presente schema di decreto e coordina gli obblighi informativi relativi al lavoro mediante piattaforme digitali.

Nel rispetto della disciplina di delega[52], il presente articolo 25 modifica la disciplina vigente in materia di comunicazioni obbligatorie che devono essere rese nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro, di cui all'art. 9-bis del D.L. 510/1996. In particolare, specifica:

- che per lavoro intermediato da piattaforma digitale, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di comunicazione dell'instaurazione del relativo rapporto di lavoro previsto dalla normativa vigente (di cui al richiamato art. 9-bis), deve intendersi la prestazione lavorativa organizzata tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolta sul territorio nazionale sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e determinati soggetti (persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e il lavoratore delle piattaforme digitali), ai sensi dell'art. 3, c. 1, lett. b), del presente schema di decreto (cfr. la relativa scheda di lettura) (comma 1, lett. *a)* e *b)*);
- che per piattaforma digitale deve intendersi la persona fisica o il soggetto giuridico che eroga un servizio rientrante in determinate condizioni, come disposto dall'art. 3, c. 1, lett. *a)*, del presente schema di decreto (cfr. la relativa scheda di lettura) e che l'obbligo di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro intermediato da piattaforma digitale debba essere adempiuto non più dal committente, come attualmente previsto, ma dalla medesima piattaforma di lavoro digitale (comma 1, lett. *c)*)[53].

[52] Di cui all'art. 11, c. 1, lett. *b)* della L. 91/2025, che prevede come criterio direttivo quello di "adeguare la definizione di «piattaforma di lavoro digitale» contenuta nella normativa vigente alle definizioni contenute nella direttiva".

[53] Si ricorda che ai sensi dell'art. 9-bis, c. 2-quinquies, del D.L. 510/1996, tale comunicazione è effettuata entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro. In caso di stipulazione contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'obbligo di cui al comma 2 può essere assolto mediante un'unica comunicazione contenente le generalità del committente e dei prestatori d'opera, la data di inizio e di cessazione della prestazione, la durata presunta, espressa in ore, della prestazione e l'inquadramento contrattuale. Le modalità di trasmissione della comunicazione sono stabilite dal DM 23 febbraio 2022, n. 31.

Articolo 26
(Clausola di invarianza finanziaria)

L'**articolo 26** reca la clausola di **invarianza finanziaria**.

Le amministrazioni interessate provvedono alle attività previste dal presente schema di decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 27
(Disposizioni transitorie ed entrata in vigore)

L'**articolo 27** dispone che il presente schema di decreto **entri in vigore il 2 dicembre 2026** e reca altresì alcune disposizioni transitorie.

In particolare, si prevede che**, sino all'entrata in vigore del sistema di cui all'art. 14, c. 1, del presente schema di decreto** – in base al quale le piattaforme di lavoro digitali metteranno determinate informazioni a disposizione delle autorità competenti mediante un'unica trasmissione telematica al SIISL - le informazioni sono rese con le modalità telematiche già in uso presso le amministrazioni competenti, assicurandone il progressivo raccordo con il SIISL secondo le regole tecniche di interoperabilità definite con il decreto di cui all'articolo 15.