

AUDIZIONE CISL

presso la 10^a Commissione del Senato della Repubblica (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato previdenza sociale)
A.G. 433 “Schema di decreto legislativo recante attuazione 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”

(Roma, 9 settembre 2026)

Lo schema ci sembra nel complesso coerente sia con i diversi provvedimenti già intervenuti sul tema sia con i contenuti della Direttiva e condivisibile nelle scelte di fondo, in particolare per quanto riguarda:

- l'estensione dell'ambito di applicazione a tutte le piattaforme digitali e a tutti i lavoratori che operano attraverso di esse, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, con i diritti che seguono la persona che lavora e non condizionati dalla forma giuridica del contratto;
- il riconoscimento del ruolo delle Organizzazioni Sindacali, cui vengono attribuite importanti funzioni di informazione, tutela e rappresentanza, anche con riferimento agli aspetti connessi alla gestione algoritmica del lavoro.

Segnaliamo tuttavia alcune criticità nonché qualche ambiguità se non addirittura contraddizione del testo, anche sui due punti appena indicati, da correggere affinché i principi della Direttiva siano correttamente recepiti e resi coerenti con la realtà lavorativa del nostro Paese.

- Un primo punto riguarda l'assenza nel testo di un riferimento esplicito al ruolo della contrattazione collettiva (introduzione di un art. 2 bis). L'articolo 25 della direttiva, non recepito nel testo, chiede agli Stati membri di “promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme”. Riteniamo che questo principio meriti una traduzione normativa autonoma, non lasciata a formule implicite, che valorizzi la contrattazione nazionale e decentrata, aziendale e territoriale, come sede primaria per l'attuazione dei diritti legati alla gestione algoritmica. Sullo stesso tema andrebbe richiamato il Capo V bis del d.lgs. 81/2015 per valorizzare la contrattazione collettiva a favore di coloro che svolgono l'attività in forma realmente autonoma. Segnaliamo inoltre l'opportunità di introdurre, sul modello dell'articolo 28 della direttiva, una clausola di flessibilità che consenta alla contrattazione collettiva di regolare le modalità applicative delle disposizioni su informazione e consultazione, così da adattare alle specificità settoriali già emerse o che potrebbero emergere nella contrattazione di categoria su questo comparto. Si ritiene necessaria tale specifica in quanto anche nel testo del D.L. 62-2026 (convertito in L. 112/2026) non c'è esplicitazione in tal senso.
- Strettamente collegato è il tema dei diritti informativi da potenziare in forme di consultazione. Sulla gestione algoritmica andrebbe fatto un passo in più introducendo una vera e propria consultazione preventiva all'introduzione dei sistemi di monitoraggio automatizzati, un obbligo più impegnativo,

che presupponga un confronto reale finalizzato alla ricerca di un accordo. Inoltre, in più punti dello schema, ad esempio sulla valutazione d'impatto, sulla protezione dei dati e sui canali di segnalazione, il coinvolgimento delle rappresentanze viene risolto utilizzando il termine "sentite", che non ha un peso procedurale definito e rischia di tradursi in un adempimento puramente formale. Proponiamo di esplicitare nel testo una effettiva procedura di consultazione sul modello delle commissioni paritetiche già introdotte dalla legge 76 del 2025 sulla partecipazione, per disporre di uno strumento stabile di confronto tra le parti sulla gestione algoritmica che dia continuità anche dal punto di vista istituzionale al dialogo oggi legato solo a singoli eventi o a scadenze periodiche e che raccordi la valutazione biennale con le procedure di consultazione sulle modifiche sostanziali, anche richiamando gli artt. 9 e 10 sulla procedura di consultazione preventiva della stessa legge 76 del 2025, che offrono un riferimento più solido e chiaro.

- Quanto alla definizione di rappresentanti dei lavoratori, mentre la lettera f) del comma 1 dell'art.3 individua correttamente i rappresentanti dei lavoratori subordinati facendo riferimento a soggetti eletti e alle loro Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, la lettera g) apre (non è chiaro se per la sola componente dei lavoratori autonomi) a generici "soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato"; una formula priva di qualsiasi requisito di rappresentatività verificabile. Chiediamo che le definizioni siano unificate ed ancorate a soggetti collettivi riconoscibili nel nostro ordinamento, a prassi sindacali consolidate (sul modello già adottato dal nostro ordinamento anche con la legge 81 del 2017 sul lavoro autonomo), chiarendo quindi in maniera inequivocabile che, sia nell'ambito del lavoro subordinato che di quello autonomo, i soggetti sono le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le loro rappresentanze aziendali e territoriali, per evitare che si aprano spazi a soggetti privi di reale autonomia, rappresentanza e capacità negoziale (art. 3, co. 1, lett. g).
- Problematica l'introduzione di due definizioni distinte per chi svolga un lavoro mediante piattaforme digitali indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro e per chi svolga un lavoro mediante piattaforme digitali con rapporto di lavoro subordinato. Inoltre nello specifico di alcuni articoli viene inserito il solo riferimento al lavoro subordinato. Poiché l'art. 2, sull'ambito di applicazione, specifica correttamente che "Il decreto si applica a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme", facendo pertanto scattare le tutele previste indipendentemente dalla tipologia contrattuale, così come prescrive la Direttiva, chiediamo di unificare le due definizioni lasciando solo quella di "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali" e di correggere di conseguenza ogni riferimento in senso diverso nei restanti articoli. (art. 3, co.1 lett. c) e d)).
- Quanto alla presunzione legale di subordinazione per contrastare il falso lavoro autonomo, non si capisce il motivo per cui si introduce una presunzione legale *ad hoc* e autonoma rispetto alla presunzione legale di cui all'art. 12 del D.L. 62/2026. Questo doppio binario, con una presunzione generale per le piattaforme digitali ed una specifica per i c.d. rider, oltre a non avere giustificazioni sul

piano del principio, genera incertezza, aumenta il rischio di qualificazioni difformi dei rapporti di lavoro nonché il rischio di contenzioso.

- Quanto all'ampiezza dei diritti informativi, la norma sembra introdurre una incongruenza: da un lato sembra delineare un dovere di trasparenza ad ampio raggio (imponendo di comunicare alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, ai loro rappresentanti e, su richiesta, alle autorità giudiziarie e amministrative competenti, "l'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati"), dall'altro lato, però, appare incongruo il contestuale rinvio all'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997 che restringe la portata di tale obbligo ai soli dispositivi interamente automatizzati ed esenti da segreto industriale. Occorre una definizione ampia che superi esplicitamente la limitazione contenuta nel citato art. 1. bis (art. 8, co.1).
- Per quanto riguarda le informazioni che le piattaforme devono mettere a disposizione delle autorità competenti, riteniamo incongruo che le informazioni debbano riguardare esclusivamente le persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma in modo non occasionale, locuzione ambigua che lascia fuori i collaboratori occasionali, creando difficoltà nel determinare una stima affidabile del totale di questi lavoratori (art. 14, co. 1, lett. a).
- Andrebbe meglio circostanziata l'esclusione degli "utenti commerciali" (tutelati dal Regolamento P2B - Regolamento UE 2019/1150) dal diritto al riesame umano inserendo una clausola di salvaguardia per evitare che i lavoratori autonomi individuali vengano surrettiziamente classificati come "utenti commerciali" (imprese) per sottrarli alle tutele del riesame umano (art. 10, co. 10).
- Sul tema della salute e sicurezza è apprezzabile l'esplicita estensione alle piattaforme digitali delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, fermo restando l'obbligo di individuazione, da parte delle stesse, della figura del "datore di lavoro" come soggetto che detiene i poteri decisionali e di spesa nell'azienda o nell'unità produttiva. Chiediamo che nella valutazione dei rischi dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati siano considerati non solo i rischi di infortuni sul lavoro ma anche le "malattie professionali" e che si tenga conto almeno dei fattori trasversali come l'età, il genere e le fragilità (art. 11).
- Per quanto riguarda le informazioni ai rappresentanti sindacali di cui all'art.13, è necessario correggere il testo sia nel punto in cui ci si riferisce ai «lavoratori delle piattaforme digitali» anziché alle "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali", sia nel punto in cui prevede che le piattaforme digitali rendano le informazioni "ai rappresentanti dei lavoratori ovvero, in assenza di questi, direttamente ai lavoratori", aggiungendo che le informazioni, in assenza di rappresentanti interni, vanno rese alle OO.SS. comparativamente più rappresentative (art. 13, co. 1)