Scheda di lettura e commento

“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”

Art. 1 - Oggetto e finalità

L’articolo 1 dichiara l'obiettivo del decreto, che è quello di attuare la direttiva europea 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni del lavoro mediante piattaforme digitali garantendo la corretta classificazione contrattuale dei lavoratori e promuovendo trasparenza, equità e sicurezza nella gestione algoritmica del lavoro.

Si annuncia che l'applicazione del decreto deve essere coerente con il Regolamento UE sull'Intelligenza Artificiale (AI Act) e con la legge italiana n. 132/2025 di recepimento che impongono il rispetto dei principi di non discriminazione, spiegabilità e riservatezza e assicurano la sorveglianza umana sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatici.

Art. 2 – Ambito di applicazione

L’art. 2 stabilisce che il decreto si applica:

- a tutte le piattaforme di lavoro digitali che, a prescindere dalla sede di stabilimento, determinano l’organizzazione e le modalità di esecuzione del lavoro svolto nel territorio nazionale.
- a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali con rapporto di lavoro subordinato, autonomo, di collaborazione coordinata e continuativa, comprese le collaborazioni “etero-organizzate” di cui all’articolo 2, comma 1, del Dlgs 15 giugno 2015, n. 81.

Commento

L’ambito di applicazione è amplissimo, includendo tutte le piattaforme che organizzano il lavoro sul territorio nazionale, a prescindere dalla loro sede di stabilimento. Questo è un punto cruciale in quanto contrasta il dumping da parte di multinazionali che hanno la sede legale in Stati con legislazioni sul lavoro più deboli. Anche dal punto di vista soggettivo il perimetro della norma è omnicomprensivo: la trasparenza sugli algoritmi e tutto ciò che ne consegue devono essere diritti universali della persona che lavora, indipendentemente dalla qualificazione formale del suo contratto. L'applicazione si estende sia al lavoro "on-location" (rider, driver) sia a quello svolto interamente online.

Art. 3 - Definizioni

L’articolo 3 fornisce le definizioni, in particolare:

- piattaforma di lavoro digitale: persona fisica o giuridica che eroga un servizio fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, programmi e procedure informatiche; comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l’organizzazione della prestazione di lavoro svolta a titolo oneroso, indipendentemente dalle modalità e dal luogo di svolgimento della prestazione; comporta l’uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati;
- lavoro mediante piattaforme digitali: la prestazione lavorativa organizzata tramite una piattaforma di lavoro digitale, anche per il tramite di un intermediario;
- persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali: chiunque svolga un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale;

- lavoratore delle piattaforme digitali: qualunque persona che svolga un lavoro mediante piattaforme digitali con un rapporto di lavoro subordinato;
- rappresentanti dei lavoratori: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale e i soggetti a cui i lavoratori possono legalmente conferire specifico mandato;
- rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali: i rappresentanti di cui al punto precedente, più i rappresentanti dei lavoratori autonomi, liberamente eletti, e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato;
- sistemi di monitoraggio automatizzati: i sistemi utilizzati per il monitoraggio, la supervisione o la valutazione, tramite strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro;
- sistemi decisionali automatizzati: i sistemi che impiegano strumenti elettronici per sostenere decisioni che incidono significativamente sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali (assunzioni, condizioni di lavoro, accesso agli incarichi di lavoro e relativa organizzazione, guadagni, sicurezza e salute, orario di lavoro, accesso alla formazione, promozione, situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account).

Non rientrano nella definizione di piattaforma di lavoro digitale quelle piattaforme che si limitano a fornire i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, senza organizzare il lavoro (piattaforme per sfruttamento o condivisione di beni; piattaforme mediante le quali soggetti non professionisti possono rivendere beni; piattaforme che organizzano attività di volontariato; piattaforme che forniscono servizi, compreso il trasporto di persone o merci o i servizi di pulizia, per le quali l'organizzazione del lavoro svolto dagli individui costituisce una componente secondaria e accessoria; che pubblicano offerte o richieste di servizi, gestiscono prenotazioni, pagamenti o adempimenti amministrativi o forniscono meri strumenti gestionali, di scambio documentale o di fatturazione.

Commento
La presenza di due distinte definizioni, l'una riferita a chi ha un rapporto di lavoro subordinato, l'altra riferita a chi presta un'attività tramite piattaforme digitali indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale, genera ambiguità, poiché alcune disposizioni del decreto legislativo (es. su salute e sicurezza) citano esclusivamente la prima definizione, creando un vuoto di protezione per i lavoratori non inquadrati come subordinati, in contraddizione con quanto dichiarato nell'art. 2 relativamente all'ambito di applicazione.

In conseguenza, anche riguardo ai rappresentanti dei lavoratori il testo presenta due diverse definizioni: l'una individua i rappresentanti dei lavoratori subordinati facendo riferimento, correttamente, alle RSU e RSA o, in assenza di queste, ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale; l'altra si riferisce ai rappresentanti di tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, aggiungendo ai rappresentanti dei lavoratori subordinati i rappresentanti dei lavoratori autonomi, liberamente eletti. Particolarmente critica la specificazione, per entrambe le definizioni, secondo la quale, ai fini di questo decreto legislativo, sono legittimati come rappresentanti dei lavoratori anche i soggetti cui sia legalmente conferito specifico mandato, una apertura a soggetti non solo privi di qualsiasi requisito di rappresentatività verificabile, ma anche di reale autonomia e capacità negoziale.

Art. 4 - Intermediari
Alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali per il tramite di un rapporto contrattuale con un intermediario si applicano le medesime tutele riconosciute a coloro che hanno un rapporto contrattuale diretto con una piattaforma. In questi casi si applica la normativa della somministrazione di lavoro o degli appalti.

Art. 5 - Presunzione legale
L'articolo 5 regola la presunzione legale di subordinazione stabilendo che quando emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo la possibilità per la piattaforma di provare il contrario.
La corretta qualificazione della situazione occupazionale può essere accertata in sede giudiziaria o amministrativa, nonché certificata, su istanza della persona interessata o dei suoi rappresentanti, dalle commissioni di certificazione
Per i rapporti contrattuali instaurati prima del 2 dicembre 2026 (data limite per il recepimento della Direttiva) e ancora in corso a tale data, la presunzione legale si applica solo al periodo successivo.
Tale presunzione legale non si applica ai rider, per i quali la presunzione di subordinazione è regolata dall'art. 12 del decreto-legge n. 62 del 2026 (Decreto Primo Maggio).
Ferma restando la possibilità di accertare in sede giudiziaria o amministrativa la natura subordinata del rapporto di lavoro sulla base delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, tale presunzione legale non si applica alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione all'albo, a meno che i lavoratori svolgano, mediante la piattaforma, attività diverse da quelle proprie della professione.

Commento
Corretto il principio della presunzione legale basata sui fatti, salvo prova contraria. Non si comprende tuttavia il motivo per cui si introduce una presunzione legale ad hoc e autonoma rispetto alla presunzione legale già introdotta dall'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.

Art. 6 - Tutela dei dati personali nei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati
Nei confronti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, sin dalle fasi di assunzione o selezione, le piattaforme e gli eventuali intermediari non possono trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico; a conversazioni private, compresi gli scambi con i rappresentanti sindacali; dati personali per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, compresi la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e le azioni collettive, nonché il diritto all'informazione e alla consultazione; dati personali relativi all'origine etnica, allo status di migrante, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, alla disabilità, allo stato di salute, allo stato emotivo o psicologico, all'adesione a un sindacato, alla vita sessuale o all'orientamento sessuale; dati biometrici per stabilire l'identità confrontandoli con i dati biometrici di altre persone conservati in una banca dati, ferma restando la possibilità di verificare l'identità di una persona confrontando i suoi dati biometrici con dati precedentemente forniti dalla stessa persona, qualora tale trattamento di dati personali sia lecito ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del codice della privacy (Dlgs 30 giugno 2003, n. 196) che lo ha recepito in Italia; infine hanno il divieto di raccogliere i dati personali dei lavoratori quando questi non sono in servizio.

Art. 7 - Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali nei sistemi automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali

Le piattaforme e gli intermediari sono tenuti alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali, sentite le persone che svolgono la prestazione lavorativa presso la piattaforma medesima e i loro rappresentanti, nonché a fornire a questi ultimi tale valutazione, pena sanzioni amministrative pecuniarie.

Il ricavato delle sanzioni viene destinato al Ministero del Lavoro per potenziare il Sistema informativo per la lotta al caporalato (SILCA), estendendone l'azione contro lo sfruttamento lavorativo anche al di fuori del settore agricolo.

Art. 8 - Trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati

Le piattaforme e gli intermediari, fermi restando gli obblighi informativi a carico dei datori di lavoro e dei committenti previsti dall'articolo 1-bis del dlgs n. 152/1997, nonché gli obblighi di modalità trasparenti di comunicazione previsti dal GDPR, hanno l'obbligo di informare in forma scritta, anche elettronica, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i loro rappresentanti e, su richiesta, le autorità giudiziarie e amministrative competenti, riguardo all'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, anche con un unico documento.

L'oggetto dell'informativa si articola in due macro-aree, volte a garantire la piena comprensione delle dinamiche algoritmiche applicate al rapporto di lavoro:

- relativamente ai sistemi di monitoraggio automatizzati, la piattaforma è tenuta a dichiarare lo stato di operatività degli stessi (se già attivi o in via di implementazione), il perimetro delle azioni e dei dati tracciati, inclusi i riscontri valutativi generati dall'utenza finale. Devono inoltre essere esplicitati i fini perseguiti dal monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve svolgerlo, unitamente all'indicazione dei destinatari dei dati personali trattati da tali sistemi e l'eventuale trasmissione o trasferimento di tali dati personali, anche all'interno di un gruppo di imprese;
- relativamente ai sistemi decisionali automatizzati, la piattaforma è tenuta a dichiarare lo stato di operatività degli stessi (se già attivi o in via di implementazione), le categorie di decisioni prese o sostenute da tali sistemi, le categorie di dati e dei principali parametri di cui tali sistemi tengono conto, nonché l'impatto di tali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona incidono sulle decisioni; infine la piattaforma deve dare evidenza delle motivazioni che guidano le decisioni più gravose per il lavoratore, quali le limitazioni o la revoca delle credenziali di accesso alla piattaforma, il blocco dei compensi, le variazioni della qualificazione contrattuale e ogni altro provvedimento avente efficacia equivalente o comunque pregiudizievole per il lavoratore.

Al momento della costituzione del rapporto, sussiste altresì l'obbligo di comunicare ai lavoratori, con le stesse modalità, i dati identificativi, legali e fiscali del soggetto gestore (nome o denominazione, sede legale, codice fiscale o partita IVA, indirizzo di posta elettronica certificata).

L'obbligo informativo verso le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali va assolto entro il primo giorno di lavoro e comunque prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro, e in qualsiasi momento, se richiesto dai lavoratori.

L'obbligo informativo verso i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali va assolto prima dell'utilizzo dei sistemi e prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro, e in qualsiasi momento, su richiesta dei rappresentanti.

Le stesse informazioni sono fornite in qualsiasi momento alle autorità nazionali competenti, su loro richiesta, in modo completo e dettagliato in forma scritta o tramite modalità elettronica.
Le informazioni sono fornite alle persone che partecipano a una procedura di assunzione o di selezione presso le piattaforme, prima dell'avvio della procedura, in modo conciso, e riguardano solo i sistemi automatizzati utilizzati nella procedura stessa.
Da ultimo, viene espressamente riconosciuto e tutelato il diritto alla portabilità, ex art. 20 GDPR, delle risultanze digitali prodotte durante la prestazione — compresi i dati reputazionali e i feedback — gravando la piattaforma dell'obbligo di predisporre strumenti di trasmissione gratuiti e diretti verso soggetti terzi indicati dall'interessato.
La violazione degli obblighi informativi verso lavoratori e candidati delle piattaforme digitali comporta sanzioni pecuniarie da 500 a 5.000 euro, irrogate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL); i proventi finanziano il Sistema informativo per la lotta al caporalato e allo sfruttamento lavorativo (SILCA).

Commento
La norma 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, tutta una serie di informazioni relative all'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati). Tuttavia 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.
Inoltre non è chiaro il rapporto tra questo articolo e l'art. 13 che introduce, oltre che un obbligo di comunicazione, anche il concetto di consultazione (si veda oltre).

Art 9 - Supervisione umana dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati e analisi dell'impatto delle decisioni
Le piattaforme di lavoro digitali sorvegliano ed effettuano, con cadenza almeno biennale e con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, l'analisi dell'impatto delle decisioni adottate o supportate dai sistemi automatizzati sui lavoratori, anche mediante gli indicatori di rischio introdotti dal Decreto Primo Maggio (con modifiche all'art. 9-bis, comma 2-sexies, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510,), incluse le decisioni sulle condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento.
Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 22 del GDPR relativamente al diritto di non essere sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, le piattaforme impiegano risorse umane con competenze e autonomia necessarie per svolgere una supervisione e un'analisi efficaci e intervenire al fine di rifiutare o modificare le decisioni automatizzate.
Per i sistemi automatizzati ad alto rischio ai sensi dell'AI Act, gli obblighi si intendono assolti con le misure di sorveglianza umana adottate ai sensi dell'articolo 14 dello stesso AI Act (misure predisposte dal provider prima che il sistema venga immesso sul mercato, misure attuate dall'utilizzatore; capacità richieste al supervisore umano; regola della doppia verifica per la biometria).
Le persone incaricate di svolgere la supervisione possono adire l'autorità giudiziaria e le altre autorità amministrative competenti in sede stragiudiziale per la tutela contro il licenziamento o altre misure disciplinari eventualmente adottate dalle piattaforme, in conseguenza dell'esercizio delle loro funzioni con applicazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro di sanzione amministrativa (vittimizzazione).
Nei casi in cui dalla supervisione emerga un rischio elevato di azioni di natura discriminatoria ovvero si rilevi che una decisione adottata o supportata dai suddetti sistemi abbia comportato la violazione

dei diritti, le piattaforme adottano le necessarie misure correttive, ivi comprese le modifiche o la cessazione dell'uso del sistema automatizzato responsabile.
Le piattaforme digitali trasmettono i risultati relativi all'analisi tramite apposito documento scritto, anche in formato elettronico, entro trenta giorni dalla conclusione dell'analisi stessa, ai rappresentanti delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, rendendolo disponibile ai lavoratori, all'Ispettorato nazionale del lavoro e alle altre autorità competenti che ne facciano richiesta.
Ogni decisione che comporti la limitazione, sospensione, risoluzione o cessazione del rapporto contrattuale, la chiusura dell'account o altra misura che arrechi un pregiudizio equivalente nei confronti dei lavoratori è adottata esclusivamente da un essere umano, pena la nullità. È fatta salva la sola sospensione dell'account di durata non superiore a settantadue ore, al fine di prevenire frodi e accessi non autorizzati, nonché per tutelare la sicurezza.
L'inadempimento dei vari obblighi comporta sanzioni pecuniarie, raddoppiate quando sono coinvolti più di cinquanta lavoratori, quando la violazione ha inciso sul compenso o ha comportato la sospensione dell'account o la cessazione del rapporto nonché in caso di recidiva nel triennio precedente. I proventi delle sanzioni finanziano il Sistema informativo per la lotta al caporalato e allo sfruttamento lavorativo (SILCA).

Commento
L'Articolo 9 trasforma la supervisione umana da principio etico a solido concetto legale. Particolare significato ha la prescrizione che le risorse umane impiegate dalle piattaforme per svolgere la supervisione ed eventualmente intervenire per rifiutare o modificare le decisioni automatizzate debbano avere adeguata formazione, autonomia nonchè protezione da ritorsioni, ad evitare che i dipendenti incaricati di controllare l'algoritmo subiscano pressioni dai vertici aziendali. Desta invece perplessità l'eccezione, introdotta nel testo definitivo, che consente la sospensione dell'account, pur se decisa dal sistema automatizzato, fino a settantadue ore per prevenire frodi e accessi non autorizzati o per ragioni di sicurezza: la previsione rischia di aprire un varco nel principio per cui le decisioni rilevanti devono essere adottate da un essere umano.

Art. 10 - Diritto al riesame umano delle decisioni automatizzate nelle piattaforme digitali
Mentre l'articolo precedente interviene a monte per prevenire, tramite sorveglianza umana, che i sistemi automatizzati portino a decisioni pregiudizievoli per i lavoratori, l'art. 10 interviene a valle stabilendo che, se una decisione adottata o supportata da un sistema automatizzato incide sul rapporto contrattuale o sulle condizioni di lavoro, i lavoratori hanno diritto ad avere una spiegazione, in forma scritta, resa in modo semplice, chiaro, trasparente e comprensibile, entro quindici giorni dalla richiesta.
A tale fine le piattaforme, o gli intermediari, designano una persona di contatto, dotata di adeguata competenza, di formazione specifica e dell'autorità necessarie, facilmente raggiungibile per discutere e fornire chiarimenti sulla decisione e, al ricorrere dei presupposti, per il riesame della decisione stessa.
Se la decisione comporta la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'account, la mancata retribuzione del lavoro svolto oppure conseguenze sulla situazione contrattuale o sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, la piattaforma è tenuta a fornire una motivazione scritta entro il giorno in cui la decisione acquista efficacia.

In tutti questi casi i lavoratori e i loro rappresentanti hanno il diritto di richiedere il riesame e la piattaforma o l'intermediario sono tenuti a fornire una risposta scritta sufficientemente precisa e adeguatamente motivata, anche in formato elettronico, entro quattordici giorni dalla richiesta.
Qualora la decisione comporti una violazione dei diritti della persona, la piattaforma o l'intermediario sono tenuti a rettificare tale decisione entro quattordici giorni dall'adozione della stessa, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale ulteriore danno. Ove non sia possibile procedere alla rettifica, la piattaforma di lavoro digitale o l'intermediario sono tenuti a risarcire il danno. In ogni caso, la piattaforma o l'intermediario adottano le misure correttive necessarie, ivi compresa la modifica o la cessazione del sistema automatizzato.
E' fatta salva l'applicazione delle procedure disciplinari e di licenziamento previste dalla normativa vigente o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
L'inadempimento dei vari obblighi comporta sanzioni pecuniarie, raddoppiate quando la violazione incide sul compenso, provoca la sospensione dell'attività, determina la chiusura dell'account, comporta la cessazione del rapporto, presenta carattere di reiterazione.
I proventi delle sanzioni finanziano il Sistema informativo per la lotta al caporalato e allo sfruttamento lavorativo (SILCA).

Commento
L'Articolo 10 crea una procedura chiara, accessibile e vincolante per obbligare le piattaforme a dare spiegazioni e a correggere i propri errori algoritmici, nei casi in cui la supervisione umana di cui all'articolo precedente non sia riuscita ad evitarli. Ciò rispecchia appieno la nostra visione: mettere la persona e la sua dignità al centro della transizione digitale, che va governata attraverso il dialogo, la responsabilità e tutele concrete.

Art. 11 - Salute e sicurezza sul lavoro nelle piattaforme digitali
Le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato, sono tenuti al rispetto delle disposizioni relative a salute e sicurezza di cui al Dlgs n. 81/2008 e, nella valutazione dei rischi, provvedono anche a: valutare i rischi dei sistemi automatizzati per la sicurezza e salute, in particolare per quanto riguarda i rischi di infortuni sul lavoro e i rischi psicosociali ed ergonomici; valutare se le garanzie di tali sistemi siano adeguate ai rischi individuati; introdurre adeguate misure di prevenzione e protezione.
Resta fermo quanto previsto nei confronti dei lavoratori autonomi dall'articolo 21 del citato Dlgs n. 81/2008.

Commento
E' apprezzabile l'esplicita estensione alle piattaforme digitali delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ma siamo critici sul fatto che siano considerati solo i lavoratori subordinati, soprattutto considerando che spesso le piattaforme utilizzano la tipologia della collaborazione. Resta fermo l'obbligo di individuazione, da parte delle piattaforme, della figura del "datore di lavoro" per la sicurezza come soggetto che detiene i poteri decisionali e di spesa nell'azienda o nell'unità produttiva.
Siamo inoltre critici sulla mancata inclusione, nella valutazione dei rischi dei sistemi automatizzati, delle "malattie professionali" e dei fattori trasversali come l'età, il genere e le fragilità.

Art. 12 - Canali di segnalazione
Alle piattaforme digitali viene esplicitamente esteso l'obbligo di introdurre misure appropriate di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori (art.15, comma 1, lettera z-bis, dlgs n.81/2008).
Inoltre viene esteso l'obbligo di attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, appositi canali interni per la segnalazione spontanea e riservata di illeciti, irregolarità o violazioni di norme, applicandosi le disposizioni di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in quanto compatibili (normativa sul whistleblowing).

Art. 13 - Informazione e consultazione
Le piattaforme consultano e comunicano per iscritto, anche in forma elettronica, in modo trasparente e usando un linguaggio semplice e chiaro, ai rappresentanti dei lavoratori ovvero, in assenza, alle organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e direttamente ai lavoratori, le informazioni concernenti l'introduzione di sistemi automatizzati o le modifiche sostanziali al loro utilizzo. Tale consultazione è effettuata nel rispetto del dlgs n.25/2007, relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese che impiegano almeno 50 lavoratori e del capo V della legge n.76/2025, relativo alle procedure di consultazione preventiva (artt. 9 e 10, partecipazione consultiva dei lavoratori).
I rappresentanti dei lavoratori possono essere assistiti da un esperto di loro scelta per formulare un parere. Le spese relative all'esperto sono a carico delle piattaforme che occupano più di duecentocinquanta lavoratori nel territorio nazionale. La frequenza del ricorso all'esperto è stabilita dal contratto collettivo nazionale o dall'accordo della piattaforma di lavoro digitale e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme.

Commento
La Cisl, durante l'iter del decreto legislativo, aveva chiesto a Governo e Parlamento che sulla gestione algoritmica si facesse un passo in più rispetto alla semplice comunicazione, introducendo una vera e propria consultazione preventiva all'introduzione dei sistemi automatizzati, un obbligo più impegnativo, perché presuppone un confronto reale finalizzato alla ricerca di un accordo. Pertanto avevamo proposto di esplicitare nel testo una effettiva procedura di consultazione sul modello delle commissioni paritetiche introdotte dalla legge 76 del 2025 sulla partecipazione, per disporre di uno strumento stabile di confronto tra le parti sulla gestione algoritmica finalizzato a dare continuità al dialogo, che altrimenti resta legato a singoli eventi o a scadenze periodiche.

Il riferimento alla legge 76/25 è stato effettivamente inserito nel testo definitivo, attraverso il rinvio al capo V, che comprende la consultazione preventiva e la relativa procedura; manca però qualsiasi riferimento alle commissioni paritetiche, disciplinate dal capo IV della stessa legge, e il decreto non prevede, come avevamo chiesto, una sanzione specifica per la mancata consultazione. Dalla lettura del testo sembra che l'art. 13 vada a rafforzare l'art.8 che disciplina gli obblighi informativi, potenziandoli con più ampi obblighi di consultazione, ma sia la scrittura della norma sia il suo coordinamento con il suddetto art. 8 non risultano chiari.

Mentre l'art. 8 parla solo di informativa, l'art.13 parla di consultazione, richiamando sia le procedure consultive del dlgs 25/07, che però riguardano solo le aziende che impiegano almeno 50 lavoratori, sia quelle del Capo V della legge 76/2025 sulla partecipazione, che però sono volontarie.
Inoltre i destinatari della consultazione sono le sole rappresentanze sindacali del lavoro dipendente (si usa la definizione "rappresentanti dei lavoratori"), benchè nella parte finale si faccia riferimento

all'accordo tra piattaforma e "rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme", che in base alla definizione di cui all'art. 3, sono i rappresentanti sia dei dipendenti che degli autonomi (come segnalato nel commento all'art.3, le due diverse definizioni di rappresentanti creano ambiguità).

Segnaliamo che è stato positivamente corretto, rispetto allo schema approvato in prima lettura, il punto relativo ai destinatari della comunicazione/consultazione, aggiungendo che tali attività, in assenza di rappresentati interni, vanno effettuate nei confronti delle OOSS territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Art. 14 - Accesso alle informazioni sul lavoro mediante piattaforme digitali

Le piattaforme, per consentire i controlli sul rispetto delle tutele e sulla corretta classificazione dei lavoratori, devono trasmettere periodicamente alla piattaforma SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa), dati relativi al numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma in modo non occasionale su base mensile, disaggregato per intensità del lavoro svolto, che potrebbe essere indicata suddividendo il numero di ore lavorate dalle persone per mese, settimana o giorno, e relativa situazione contrattuale o occupazionale; termini e condizioni generali applicati (esclusi i dati personali); le informazioni relative alla durata media dell'attività, al numero medio settimanale di ore di lavoro e al reddito medio, ove richieste; l'elenco degli intermediari con cui la piattaforma ha un rapporto contrattuale.
A tali dati accedono Ministero del Lavoro, autorità competenti e rappresentanti sindacali, questi ultimi tramite canali dedicati.
I dati possono essere usati solo per verificare il rispetto delle leggi, determinare la corretta situazione occupazionale o, in forma anonima e aggregata, per monitoraggi e statistiche.
L'aggiornamento deve essere almeno semestrale (o tempestivo in caso di modifiche sostanziali), mentre le micro, piccole e medie imprese possono aggiornare i dati una volta all'anno.
Le autorità e i rappresentanti possono richiedere chiarimenti e dettagli aggiuntivi (inclusi i contratti di lavoro), a cui la piattaforma deve rispondere senza ritardi.
Con decreto del Ministero del lavoro saranno definiti nel dettaglio tali obblighi.

Commento
Positivo avere individuato il SIISL come snodo per l'accesso alle informazioni al fine di verificare il rispetto delle tutele ed il corretto inquadramento contrattuale dei lavoratori. Riteniamo tuttavia incongruo che le informazioni debbano riguardare esclusivamente le persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma in modo non occasionale, lasciando fuori i collaboratori occasionali, lacuna che crea difficoltà nel determinare una stima affidabile del totale di questi lavoratori e nel prevenire eventuali abusi, stante il largo utilizzo di questa figura contrattuale nell'ambito delle piattaforme digitali.

Art. 16 - Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali

L'Articolo 16 impone alle piattaforme di mettere a disposizione dei propri lavoratori canali di comunicazione privati, sicuri ed efficaci, accessibili anche direttamente tramite la propria applicazione o infrastruttura tecnologica, per permettere ai lavoratori di confrontarsi tra loro, nonché di contattare ed essere contattati dai propri rappresentanti sindacali. Per garantire la massima trasparenza, le aziende devono informare adeguatamente il personale della presenza di tali strumenti, assicurandone l'accesso in modo equo e non discriminatorio. La gestione di questi canali deve rispettare rigorosamente la privacy e la riservatezza, rimanendo totalmente al riparo da

qualsiasi forma di monitoraggio, controllo o interferenza da parte della piattaforma stessa; per tutelare gli utenti da eventuali molestie o violenze interne alla chat, le imprese possono comunque affidare la moderazione a un soggetto terzo e indipendente.
La violazione di queste regole comporta sanzioni pecuniarie il cui gettito va a potenziare il Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura (SILCA), estendendo le sue funzioni tecnologiche anche al contrasto del caporalato digitale.

Art. 17 - Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Il testo stabilisce tutele contro le ritorsioni o qualsiasi altro effetto sfavorevole nei confronti dei lavoratori delle piattaforme digitali e dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo all'azienda o avviato un procedimento, anche non giudiziario, per far valere i propri diritti. Qualora si verifichino simili comportamenti discriminatori, oltre all'invalidità legale dell'atto ritorsivo stesso, si applica la sanzione amministrativa prevista dal Codice delle pari opportunità, a meno che il fatto non configuri un vero e proprio reato.
Per difendersi da queste condotte, i lavoratori possono segnalare l'accaduto all'Ispettorato nazionale del lavoro, che ha il compito di irrogare la sanzione, oppure possono sfruttare i canali di comunicazione interni e protetti garantiti dall'articolo 16. La segnalazione o denuncia può essere presentata formalmente anche dall'organizzazione sindacale o da un rappresentante munito di espressa delega da parte dell'interessato.

Art. 18 - Protezione dal licenziamento e da misure equivalenti

La norma introduce il divieto di licenziamento e di qualsiasi altro trattamento pregiudizievole nei confronti dei lavoratori delle piattaforme digitali, qualora tali misure siano una conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal decreto. Nel caso in cui un lavoratore subisca la risoluzione del contratto, l'estromissione dal rapporto di lavoro o provvedimenti equivalenti, ha il diritto di chiedere formalmente alla piattaforma i motivi debitamente giustificati della decisione. L'azienda è obbligata a rispondere per iscritto entro dieci giorni dalla richiesta, avvalendosi necessariamente di personale umano per la gestione della risposta.

Se il lavoratore decide di ricorrere all'autorità giudiziaria si attiva l'inversione dell'onere della prova. Sarà quindi la piattaforma digitale a dover dimostrare in giudizio che le motivazioni alla base del provvedimento sono legittime e del tutto estranee all'esercizio dei diritti del lavoratore, tranne che all'interno dei procedimenti penali né in quelli in cui l'accertamento dei fatti spetta esclusivamente all'autorità giudiziaria o amministrativa competente.

Art. 20 - Promozione della contrattazione collettiva

L'articolo 20 stabilisce che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuove il confronto tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i datori di lavoro del settore delle piattaforme digitali, rispettando l'autonomia delle parti e confermando la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015 come sede primaria di regolazione delle condizioni economiche e normative e di attuazione dei diritti in materia di gestione algoritmica.
A questo scopo, il Ministero istituisce un apposito tavolo di confronto, presieduto dal Ministro stesso o da un suo delegato, con il compito di monitorare la regolazione contrattuale delle condizioni economiche e normative e l'attuazione del decreto in esame, oltre a favorire lo scambio di informazioni e buone pratiche.

Commento
L'articolo è stato aggiunto nella versione definitiva in risposta ad una richiesta della Cisl. Avevamo infatti segnalato l'assenza di qualsiasi riferimento all'articolo 25 della Direttiva piattaforme, che chiede agli Stati membri di "promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme".
Il testo inserito è coerente con la nostra visione incentrata sulla centralità della contrattazione, estendendone il ruolo all'attuazione dei diritti in materia di gestione algoritmica; il richiamo all'art. 51 comprende inoltre i contratti aziendali stipulati da RSA e RSU.

Non è stata invece accolta la nostra richiesta di fare espressamente salvo l'art. 47-quater del d.lgs. 81/2015, che affida ai contratti collettivi la definizione del compenso dei rider autonomi. Si può tuttavia osservare che, anche in assenza di esplicito raccordo tra il decreto in esame e la disciplina contrattuale del compenso di cui al citato art. 47-quater, quest'ultimo continua ad essere vigente nell'ordinamento e ad affidare ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la definizione di criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente, per quanto riguarda i rider inquadrati come autonomi.

Il testo pone comunque importanti sfide attuative: il nuovo decreto offre al sindacato gli strumenti per pretendere dalle piattaforme trasparenza sulle logiche decisionali che hanno impatto sul lavoro, ma per "contrattare l'algoritmo", il sindacato deve di conseguenza rafforzare la propria rappresentanza in un sistema molto frammentato e quindi formare i propri delegati su competenze digitali avanzate, sulla protezione dei dati, sulla capacità di analizzare la valutazione d'impatto dei sistemi automatizzati.
L'istituzione di un tavolo permanente presso il Ministero del Lavoro è un'opportunità per monitorare l'evoluzione di un mercato in continuo mutamento.