CAMERA DEI DEPUTATI
XI Commissione – Lavoro pubblico e privato

MEMORIA SCRITTA DI CONFINTESA

Atto del Governo n. 433

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

---

Roma, 15 settembre 2026

1. Premessa

Confintesa ringrazia la Commissione per l'invito a far pervenire un contributo scritto sullo schema di decreto legislativo in esame e formula le osservazioni che seguono nella prospettiva che le è propria, ovvero quella di una confederazione presente in oltre trenta contratti collettivi nazionali di lavoro e in tutte le regioni, che considera la regolazione del lavoro non un esercizio dichiarativo ma una questione di infrastruttura istituzionale.

Il criterio con cui questa memoria è costruita è uno solo: verificare se le norme proposte, una volta entrate in vigore, produrranno effetti reali o resteranno enunciazioni prive di soggetti legittimati, di dati disponibili e di capacità di controllo. Un diritto è reale nella misura in cui esistono un titolare in grado di esercitarlo, un'informazione che ne consenta l'esercizio e un'autorità in grado di farlo rispettare. Dove uno dei tre elementi manca, la norma non protegge ma descrive esclusivamente.

Le osservazioni sono quindi ordinate per gravità dell'effetto pratico e ciascuna si chiude con una proposta di riformulazione testuale. Le proposte sono formulate in forma testuale nella consapevolezza che in questa sede si esprime un parere ma il testo è offerto perché possa essere trasfuso, ove condiviso, nelle condizioni e nelle osservazioni del parere medesimo. Tutte le proposte sono formulate in modo da non comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in coerenza con l'articolo 26 dello schema.

2. Valutazione generale - ciò che lo schema fa bene

Per correttezza di metodo, va detto anzitutto ciò che nello schema funziona. Confintesa esprime una valutazione positiva, in particolare, sui seguenti punti:

– l'articolo 9, comma 7, nella parte in cui riserva esclusivamente a un essere umano ogni decisione che comporti la limitazione, la sospensione, la risoluzione o la cessazione del rapporto, la chiusura dell'account o altra misura di pregiudizio equivalente, sanzionandone la violazione con

la nullità della decisione. È la disposizione più solida dell'intero provvedimento, perché non si limita a imporre una procedura ma colpisce l'atto;

- l'articolo 6, che vieta il trattamento dei dati relativi allo stato emotivo e psicologico, alle conversazioni private, ai dati raccolti fuori dal tempo di lavoro e, in particolare, il trattamento diretto a desumere l'adesione a un sindacato, si tratta di una tutela che presidia direttamente la libertà sindacale nel contesto tecnologicamente più esposto;
- l'articolo 4, che estende ai lavoratori aventi rapporto con un intermediario le medesime tutele riconosciute a chi ha rapporto diretto con la piattaforma, chiudendo per via normativa la via di fuga dell'interposizione;
- l'articolo 18, comma 3, che pone a carico della piattaforma l'onere di provare che il licenziamento o le misure equivalenti non siano riconducibili all'esercizio dei diritti previsti dal decreto;
- l'articolo 14, comma 2, che introduce il principio della «parità informativa» nell'accesso dei rappresentanti ai dati sul lavoro svolto mediante piattaforme.

Le osservazioni che seguono muovono da questa valutazione favorevole e riguardano i punti in cui l'impianto, per come è oggi redatto, rischia di non produrre gli effetti che dichiara di voler produrre.

3. Osservazioni e proposte emendative

3.1 Il nodo preliminare, un parametro che nessuna norma misura (articolo 3, comma 1, lettere f) e g))

Lo schema costruisce un corpo consistente di diritti collettivi — informazione e consultazione (articolo 13), partecipazione alla valutazione d'impatto (articoli 7 e 9), assistenza di un esperto (articolo 13, comma 2), accesso ai dati con parità informativa (articolo 14, comma 2), attivazione dei canali di segnalazione (articolo 12, comma 2), legittimazione alla denuncia (articolo 17, comma 3) — e li attribuisce ai «rappresentanti dei lavoratori», definiti dall'articolo 3, comma 1, lettera f), come i rappresentanti liberamente eletti presso la piattaforma e le organizzazioni sindacali «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

L'osservazione che segue non riguarda l'equilibrio fra organizzazioni sindacali. Riguarda la circostanza che il decreto àncora l'esercizio di diritti nuovi a un parametro che nessuna norma dell'ordinamento definisce e che nessun sistema pubblico misura.

Tre fatti, da tenere insieme

- Nessuna disposizione di legge definisce la maggiore rappresentatività comparata. La formula ricorre in decine di norme dell'ordinamento — fra cui l'articolo 51 del decreto legislativo 15

giugno 2015, n. 81, richiamato dallo stesso articolo 12, comma 2, dello schema — senza che alcuna di esse ne stabilisca gli indicatori, le soglie o le modalità di accertamento.

- Il dato associativo è autocertificato. Nel settore privato non esistono un registro pubblico degli iscritti né una procedura di verifica ed i numeri sono dichiarati dalle stesse organizzazioni che ne traggono la legittimazione. L'unico sistema strutturato di rilevazione — il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 — è un accordo di diritto privato, vincolante per i soli firmatari e riferito a un perimetro merceologico che non comprende il lavoro mediante piattaforme digitali.
- L'accesso alla contrattazione è precluso proprio a chi dovrebbe dimostrare la propria rappresentanza. Le clausole e le prassi che riservano la titolarità dei tavoli alle organizzazioni già firmatarie impediscono a un'organizzazione esterna di acquisire i dati — deleghe, consensi elettorali, contratti applicati — che ne proverebbero la rappresentanza.

I tre fatti si tengono. Il parametro non è definito; i dati che dovrebbero alimentarlo non sono verificabili; chi ne è escluso non è nella condizione di procurarseli. Non si tratta di un criterio giuridico imperfetto, ma di una posizione di fatto protetta da una formula.

Nel lavoro mediante piattaforme digitali la circostanza è ancora più netta, non vi sono rappresentanze sindacali unitarie o aziendali, la delega con trattenuta sulla retribuzione non è la regola per i collaboratori e per i lavoratori autonomi, la contrattazione di settore è agli inizi. In questo perimetro non esiste alcun dato sul quale la comparazione possa essere materialmente condotta.

Ne discende la conseguenza pratica che questa memoria sottopone alla Commissione: imporre la maggiore rappresentatività comparata in un settore nel quale nulla di essa è misurabile non produce contratti migliori né salari più alti. Produce la conservazione di un perimetro. È una scelta di conservazione, non di tutela, e come tale va valutata dal Parlamento.

L'articolo 39 della Costituzione non può essere invocato a fondamento del parametro

Si obietta talora che il criterio della maggiore rappresentatività costituisca l'approssimazione pratica del disegno dell'articolo 39 della Costituzione. L'obiezione non regge. I commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 39 — registrazione dei sindacati, rappresentanza unitaria proporzionale al numero degli iscritti, efficacia generale dei contratti — non sono mai stati attuati. Un disegno costituzionale rimasto inattuato non può essere invocato in via ipotetica per legittimare un criterio selettivo applicato in via di fatto, non è possibile rivendicare la legittimazione di quel disegno e insieme rifiutarne il meccanismo di misurazione, che ne costituiva la condizione. La circostanza che la formula sia stata ribadita per decenni non ne dimostra l'adeguatezza, ne misura la durata dell'inadempimento legislativo che l'ha resa necessaria.

Corte costituzionale n. 156 del 2025, un criterio del quale è stata chiesta l'organica riscrittura

La giurisprudenza costituzionale più recente va richiamata per intero, perché se ne dia conto corretto. Con la sentenza n. 156 del 2025 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 19, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non consentiva la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali nell'ambito delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ancorché non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. La Corte ha ritenuto il parametro della rappresentatività comparativa «pertinente e adeguato» quale criterio di accesso alla tutela promozionale, e lo ha fatto per rimuovere un filtro peggiore, quello fondato sulla sottoscrizione del contratto, che rimetteva l'accreditamento del sindacato alla determinazione del datore di lavoro e apriva alla possibilità di accordi ad excludendum.

Due elementi di quella pronuncia rilevano in questa sede. Il primo: la Corte àncora il criterio alla rappresentatività effettiva, valutata su dati associativi ed elettorali — iscritti, deleghe, risultati elettorali. Il secondo, decisivo: la Corte non si è limitata a validare l'assetto esistente, ma ha rivolto al legislatore un monito espresso, affermando che compete a quest'ultimo «un'organica riscrittura della disposizione censurata, affinché essa venga a delineare un assetto normativo capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale». Un criterio del quale si chiede l'organica riscrittura non è uno standard consolidato, è la migliore approssimazione disponibile in mancanza della disciplina che il legislatore non ha mai adottato.

Il rilievo che questa memoria sottopone alla Commissione non riguarda dunque la legittimità del parametro, che non è in discussione. Riguarda un fatto, e come tale non è controvertibile, nel lavoro mediante piattaforme digitali gli indici sui quali la rappresentatività effettiva dovrebbe essere valutata — deleghe, iscritti accertabili, rappresentanze aziendali, risultati elettorali — non esistono. Applicare qui il criterio significa impiegarne il nome senza il suo contenuto e reintrodurre in via di fatto quell'accreditamento non fondato su dati che la pronuncia del 2025 ha inteso rimuovere. Il legislatore è stato invitato a una riscrittura organica fondata sulla rappresentatività effettiva; il presente schema, in un settore interamente nuovo, si limita a replicare la formula senza costruirne la misurazione.

Nello stesso senso depone la posizione costante degli organi di controllo dell'Organizzazione internazionale del lavoro, secondo cui, ove un ordinamento adotti la nozione di organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa, la relativa determinazione deve fondarsi su criteri oggettivi, prestabiliti e precisi, così da escludere ogni possibilità di parzialità o di abuso.

Un'asimmetria interna all'articolo 3

La lettera g) dell'articolo 3, comma 1, riferita ai «rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali», è formulata in modo assai più aperto e comprende «i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato». Ne deriva che il lavoratore autonomo che opera su una piattaforma può scegliere liberamente chi lo rappresenta, mentre il lavoratore subordinato della stessa piattaforma — cioè il soggetto per definizione più debole — si vede predeterminare per legge il proprio rappresentante. L'incoerenza è sistematica e va sanata.

Si osserva infine che la direttiva (UE) 2024/2831 rinvia, per l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori, al diritto e alle prassi nazionali, ma non impone e non legittima un criterio selettivo fondato su indicatori inesistenti nel settore regolato. Il legislatore delegato dispone quindi di piena libertà nel definire un criterio oggettivo e verificabile.

Che cosa Confintesa chiede, e cosa non chiede

Confintesa non chiede di essere inclusa per definizione, né una norma costruita sulla propria posizione. Chiede che il criterio sia misurabile e che valga contro chiunque, sé stessa compresa. Il parametro proposto è del resto già vincolante per tutti, l'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, impone a ogni contratto collettivo nazionale di non scendere sotto il trattamento economico complessivo di riferimento del settore. Ove i contratti applicati da Confintesa presentassero uno scostamento, sarà onere di Confintesa colmarlo in sede di rinnovo. Un criterio che non costa nulla a chi lo propone non è un criterio, è una richiesta.

Proposta emendativa

All'articolo 3, comma 1, sostituire la lettera f) con la seguente:

> *«f) "rappresentanti dei lavoratori": i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali liberamente eletti e le organizzazioni sindacali dei lavoratori che, con riferimento al lavoro mediante piattaforme digitali, soddisfino almeno uno dei seguenti requisiti, accertati sulla base di criteri oggettivi, verificabili e non discriminatori:*
>
> *1) applicare, quali firmatarie, un contratto collettivo nazionale di lavoro a rapporti di lavoro mediante piattaforme digitali, il cui trattamento economico complessivo, come definito dall'articolo 7, comma 4-bis, del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, rispetti il livello stabilito dall'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto-legge;*
>
> *2) documentare un numero di iscritti tra le persone di cui alla lettera c), sulla base di deleghe comunque conferite, anche in forma digitale, verificabili secondo le modalità stabilite con il decreto di cui all'articolo 15;*
>
> *3) aver ottenuto rappresentanti eletti nelle rappresentanze dei lavoratori costituite presso piattaforme di lavoro digitali;».*

Il requisito di cui al numero 1) assolve anche una funzione di garanzia contro l'uso strumentale della contrattazione. L'ancoraggio al trattamento economico complessivo del contratto di riferimento impedisce che la sottoscrizione di un contratto di comodo, privo di adeguatezza retributiva, valga come titolo di legittimazione, il parametro è oggettivo, già noto all'ordinamento e coerente con la lettura del trattamento economico complessivo come complesso inscindibile, dotato anche di funzione di contrasto al dumping contrattuale.

Proposte conseguenziali

All'articolo 12, comma 2, sostituire le parole «le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81» con le seguenti: «i rappresentanti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere f) e g)».

All'articolo 15, comma 1, dopo le parole «le modalità di accesso delle amministrazioni e dei rappresentanti» inserire le seguenti: «, nonché le modalità di rilevazione, verifica e certificazione dei requisiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera f), con pubblicazione annuale dei dati aggregati». La rilevazione è effettuata sui dati amministrativi già nella disponibilità dell'INPS e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che l'articolo 15 già annovera fra i soggetti sentiti; il CNEL è sentito per la parte relativa all'identificazione dei contratti collettivi applicati.

3.2 Il parametro non distribuisce soltanto diritti, determina il salario minimo e l'accesso ai benefici pubblici

Vi è un profilo ulteriore, che eccede il perimetro del presente schema ma ne condiziona gli effetti, e che Confintesa ritiene doveroso sottoporre alla Commissione.

La maggiore rappresentatività comparata non governa soltanto l'accesso ai tavoli negoziali e ai diritti di informazione e consultazione. Opera anche come condizione di accesso a benefici pubblici — l'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, subordina il godimento dei benefici normativi e contributivi al rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative — e, dopo il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, concorre a determinare il livello del salario giusto. L'articolo 7, comma 2, di tale decreto individua, infatti, il salario giusto nel trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, e il comma 3 impone a ogni altro contratto collettivo nazionale di non scendere al di sotto di quel livello.

Un parametro che nessuna norma definisce governa quindi, oggi, la soglia retributiva minima dell'ordinamento e l'accesso a benefici contributivi ed economici. Un criterio che fissa il minimo salariale e distribuisce risorse pubbliche deve essere, a maggior ragione, oggettivo, misurabile e sindacabile.

Il legislatore ha già scelto due volte l'ancoraggio oggettivo

Va osservato che il medesimo decreto-legge n. 62 del 2026, in due punti, àncora gli effetti a fatti oggettivi e non all'identità del soggetto firmatario.

– L'articolo 7, comma 5, consente l'accesso ai benefici «in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo», il presupposto del beneficio è ciò che il datore di lavoro effettivamente corrisponde, non il soggetto che ha sottoscritto il contratto.

– L'articolo 11, comma 4, stabilisce che le risultanze del monitoraggio sull'effettiva applicazione dei contratti collettivi sono utilizzate, fra l'altro, «per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici comunque denominati».

Identificazione dei contratti e misurazione della loro applicazione, due piani complementari

Va tenuta ferma, a questo proposito, una distinzione che se trascurata produce conseguenze rilevanti sul piano applicativo. L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, previsto dall'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, e il codice alfanumerico unico di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, hanno reso disponibile un'identificazione univoca dei contratti collettivi vigenti, è un risultato di ordine e di trasparenza il cui valore va riconosciuto e che ha reso possibili verifiche prima non praticabili.

Quell'identificazione risponde però a una domanda determinata — quali contratti esistono e come si identificano — e non a quella, distinta, di quanti rapporti di lavoro ciascun contratto disciplini in concreto e quale rappresentanza esprimano i soggetti che lo hanno sottoscritto. Sono due piani complementari, e il secondo non è deducibile dal primo. Lo conferma la formulazione dell'articolo 11, comma 3, del decreto-legge n. 62 del 2026, che prevede l'utilizzo del codice da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'INPS e del CNEL «nell'ambito delle rispettive attribuzioni», ciascun soggetto se ne avvale per le funzioni che l'ordinamento gli assegna, e la misurazione della rappresentatività sindacale non rientra fra queste.

L'avvertenza ha una ragione pratica. Un elenco dell'esistente, ove assunto come criterio di selezione, tende per sua natura a confermare l'esistente, registra ciò che è, non ciò che è rappresentativo. Utilizzarlo oltre la funzione che gli è propria non ne accresce il valore; semmai lo espone a un uso improprio, del quale l'archivio non ha responsabilità.

Dove la misurazione è invece possibile

Gli elementi di una misurazione effettiva esistono e si collocano sul secondo piano, nei dati amministrativi che contano rapporti di lavoro e retribuzioni. Il medesimo articolo 11 impone l'indicazione del codice del contratto collettivo applicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, e ne prevede l'utilizzo in interoperabilità per il monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi e per l'individuazione degli scostamenti dei trattamenti economici applicati. L'articolo 8 affida la raccolta e l'elaborazione dei dati retributivi su base settoriale omogenea; l'articolo 7, comma 4-bis, definisce per legge il contenuto del trattamento economico complessivo. Sono dati riferiti al singolo rapporto di lavoro, contano persone e importi.

Ne segue quanto questa memoria chiede alla Commissione di considerare. Non è esatto affermare che una misurazione non sia possibile, gli elementi per costruirla sono già raccolti e sono già destinati dalla legge alla verifica dei presupposti di accesso ai benefici. La difficoltà non è di ordine tecnico. Si continua a decidere sulla base di una formula priva di contenuto accertabile, mentre i dati che

consentirebbero l'accertamento sono già nella disponibilità delle amministrazioni. Nel lavoro mediante piattaforme digitali, peraltro, quei dati non sono ancora raccolti, ed è la ragione della proposta che segue.

Un terzo ancoraggio, l'equivalenza fra contratti collettivi negli appalti pubblici

Vi è un terzo ancoraggio oggettivo, e si trova in un altro corpo normativo. L'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209, e l'articolo 4 dell'Allegato I.01 al medesimo codice impongono all'operatore economico che applichi un contratto collettivo diverso da quello indicato dalla stazione appaltante di dimostrarne l'equivalenza delle tutele economiche e normative, parametro per parametro. È una comparazione fra contratti collettivi condotta su basi oggettive, con onere della prova a carico di chi la invoca, esattamente l'operazione che si sostiene non essere praticabile in materia di rappresentanza. L'ordinamento, dunque, sa già confrontare i contratti collettivi su dati; lo fa in materia di appalti, e vi rinuncia in materia di rappresentanza.

La comparazione fra contratti collettivi è già un'operazione eseguita

Confintesa non si limita a proporre il criterio, lo applica. La Confederazione sviluppa e rende pubblicamente consultabile, all'indirizzo contrattipirata.it, una piattaforma di comparazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro che pubblica schede comparative su duecentoquindici contratti, riferite a organizzazioni sindacali di sette confederazioni — CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL, CISAL e Confintesa. Ogni scheda confronta il contratto con quello di riferimento del settore voce per voce, sulla base dei valori economici e normativi, e produce una valutazione di equivalenza costruita su dati e non sull'identità dei firmatari. Alle schede comparative si affiancano schede di equivalenza redatte secondo i parametri dell'articolo 4 dell'Allegato I.01 al codice dei contratti pubblici, utilizzabili dagli operatori per gli adempimenti previsti dall'articolo 11, comma 4, del medesimo codice.

Il metodo è applicato senza eccezioni, e questo è l'elemento che ne attesta l'attendibilità, le schede registrano anche gli istituti nei quali il contratto sottoscritto da Confintesa risulta inferiore a quello di riferimento, e li segnalano al pari di ogni altro scostamento. La comparazione su base economica dei contratti collettivi non è dunque un'ipotesi teorica della quale si discuta l'attuabilità, è un'operazione già eseguita, documentata e verificabile da chiunque.

Il principio non è, del resto, formulato oggi per la prima volta, esso costituisce il nucleo dello schema di disegno di legge di iniziativa del CNEL in materia di stipulazione, certificazione e registrazione dei contratti collettivi nazionali del settore privato, elaborato da Confintesa e trasmesso alla Presidenza del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro il 12 novembre 2025 (Prot. n. 1518/SG), il cui articolo 7 prevede la rilevazione della rappresentatività su dati oggettivi, mediante protocolli con il Ministero del lavoro, l'INPS e l'INAIL, e vieta espressamente ogni accreditamento discrezionale non fondato su legge.

Confintesa dichiara sin d'ora la disponibilità a mettere la metodologia e le risultanze di tale attività a disposizione della Commissione, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del CNEL.

Proposta emendativa (base dati sui contratti applicati)

All'articolo 14, comma 1, dopo la lettera b) inserire la seguente:

> *«b-bis) il contratto collettivo nazionale di lavoro eventualmente applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, nonché il trattamento economico complessivo, come definito dall'articolo 7, comma 4-bis, del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, corrisposto alle persone di cui alla lettera a);».*

La disposizione non comporta oneri, il codice alfanumerico è già obbligatorio nei flussi informativi ai sensi dell'articolo 11 del decreto-legge n. 62 del 2026, e l'articolo 7, comma 6, del medesimo decreto ne prevede già l'indicazione sulle posizioni pubblicate nel SIISL, che è il sistema al quale l'articolo 14 del presente schema affida la trasmissione dei dati delle piattaforme. L'effetto, però, è strutturale, si costituirebbe una base dati pubblica sui contratti collettivi effettivamente applicati nel lavoro mediante piattaforme digitali e sui trattamenti economici corrisposti. Su quella base la rappresentanza nel settore diventerebbe un dato accertabile, anziché una qualificazione presupposta.

Proposta emendativa (coordinamento)

Inserire, dopo l'articolo 23, il seguente articolo:

> *«Art. 23-bis (Coordinamento in materia di contratti collettivi applicabili). 1. Nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali, i richiami contenuti nella legislazione vigente ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ivi compreso l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si intendono riferiti ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni di cui all'articolo 3, comma 1, lettera f), del presente decreto.».*

La disposizione non introduce nuovi benefici e non comporta oneri, rende non discriminatorio, nel solo perimetro del lavoro mediante piattaforme digitali, il criterio di individuazione dei contratti collettivi rilevanti, allineandolo al parametro misurabile introdotto all'articolo 3.

Osservazione di prospettiva

Al di fuori del perimetro della delega, e senza che ciò possa formare oggetto di emendamento al presente schema, Confintesa sottopone alla Commissione l'opportunità di segnalare al Governo l'adozione, in sede propria, del seguente principio generale: i benefici normativi, contributivi e fiscali condizionati all'applicazione di un contratto collettivo devono essere ancorati a parametri oggettivi e misurabili del contratto applicato — in primo luogo il trattamento economico complessivo, oggi definito per legge — e non all'identità o alla qualificazione dell'organizzazione firmataria.

Il principio non è una novità di sistema, è la coerenza con la scelta già compiuta dall'articolo 7, comma 5, e dall'articolo 11, comma 4, del decreto-legge n. 62 del 2026. La sua adozione generalizzata produce un effetto che il legislatore dichiara di perseguire: se al trattamento economico complessivo più elevato si associa la premialità contributiva e fiscale, il contratto migliore viene effettivamente applicato, perché conviene applicarlo, e non resta un contratto di facciata. La concorrenza fra organizzazioni sindacali si sposta così dalla titolarità della rappresentanza alla qualità del trattamento, è l'unica forma di concorrenza sindacale che produce salari più alti.

3.3 L'assenza di coordinamento con l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori

Lo schema disciplina in modo analitico i «sistemi di monitoraggio automatizzati», definiti dall'articolo 3, comma 1, lettera h), come i sistemi utilizzati per effettuare o sostenere il monitoraggio, la supervisione o la valutazione dell'esecuzione del lavoro. Non contiene, tuttavia, alcun riferimento all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Si tratta di una lacuna rilevante. Il monitoraggio automatizzato dell'esecuzione della prestazione è, per definizione, controllo a distanza dell'attività lavorativa. L'articolo 4, comma 1, dello Statuto subordina l'impiego di strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza a un accordo collettivo con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali ovvero, per le imprese con unità produttive in più province, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; in difetto di accordo, all'autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Nelle piattaforme digitali non esistono, di regola, rappresentanze sindacali aziendali o unitarie. Restano dunque due sole letture possibili, entrambe problematiche se lasciate implicite, che l'articolo 4 continui ad applicarsi, e allora occorre dire con chi si stipula l'accordo e a quali condizioni si segue la via autorizzatoria; oppure che il decreto costituisca disciplina speciale esaustiva, e in tal caso il livello di tutela verrebbe abbassato al di sotto di quello già garantito dall'ordinamento nazionale, in contrasto con il divieto di regresso che governa il recepimento delle direttive sociali.

Il silenzio produce contenzioso. La clausola di coordinamento va scritta.

Proposta emendativa

All'articolo 20, dopo il comma 3, aggiungere il seguente:

> *«3-bis. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In assenza di rappresentanze sindacali aziendali o unitarie costituite presso la piattaforma di lavoro digitale, l'accordo di cui al comma 1 del medesimo articolo 4 è stipulato con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettere f) e g), del presente decreto; in difetto di accordo si procede ai sensi del secondo periodo del medesimo comma 1.».*

3.4 Le soglie dimensionali, una norma che si auto disattiva (articolo 13)

L'articolo 13, comma 2, pone le spese dell'esperto a carico delle piattaforme «che occupano più di duecentocinquanta lavoratori nel territorio nazionale». L'articolo 13, comma 1, rinvia poi alla disciplina generale del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, che si applica alle imprese con almeno cinquanta lavoratori subordinati.

Il punto critico è la base di computo. L'articolo 3, comma 1, lettera d), definisce «lavoratore delle piattaforme digitali» chi ha, o si ritiene abbia, un rapporto di lavoro subordinato. Ma l'intero presupposto del provvedimento — e in particolare la presunzione legale dell'articolo 5 — è che nel lavoro mediante piattaforme la qualificazione del rapporto sia controversa e che le piattaforme inquadrino le persone come autonome. Una piattaforma che opera con cinquemila persone tutte formalmente autonome non «occupa» alcun lavoratore ai sensi della lettera d) e non supererà mai la soglia, l'obbligo dell'esperto, e con esso l'intera architettura dell'informazione e consultazione, si disattiva da sé proprio nei casi in cui sarebbe più necessario.

Il rilievo è tecnico, non politico, la norma ancora un obbligo al numero dei subordinati in un contesto in cui la subordinazione è l'oggetto della controversia che la norma stessa vuole risolvere.

Proposta emendativa

All'articolo 13, comma 2, sostituire le parole «che occupano più di duecentocinquanta lavoratori nel territorio nazionale» con le seguenti: «presso le quali svolgono un lavoro in modo non occasionale più di duecentocinquanta persone ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), nel territorio nazionale».

All'articolo 13, comma 1, dopo le parole «decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25» aggiungere le seguenti: «; ai fini del presente decreto, le soglie dimensionali previste dal medesimo decreto legislativo sono calcolate con riferimento alle persone di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c)».

In via subordinata, e comunque, si segnala l'opportunità di rivedere al ribasso la soglia dei duecentocinquanta, nel lavoro mediante piattaforme la dimensione media degli operatori è inferiore a quella dei settori tradizionali e una soglia calibrata su questi ultimi esclude dalla tutela la maggior parte del perimetro.

3.5 L'esclusione per «componente secondaria e puramente accessoria» (articolo 3, comma 2, lettera d))

L'articolo 3, comma 2, lettera d), esclude dalla nozione di piattaforma di lavoro digitale «i prestatori di servizi, compresi i servizi di trasporto di persone o merci o i servizi di pulizia, per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dagli individui costituisce una componente secondaria e puramente accessoria».

L'esclusione, in sé, è coerente con la direttiva. Ciò che desta preoccupazione è la menzione espressa, a titolo esemplificativo, proprio dei settori — trasporto di persone, trasporto merci, pulizie — in cui il lavoro mediante piattaforme è quantitativamente più diffuso e qualitativamente più problematico. Nella

prassi applicativa, un'elencazione di questo tipo funziona da invito all'auto qualificazione, sarà sufficiente per l'operatore sostenere che l'organizzazione del lavoro è, nel proprio modello di business, accessoria.

La verifica deve essere sostanziale e l'onere deve gravare su chi invoca l'esclusione, non su chi la contesta.

Proposta emendativa

All'articolo 3, comma 2, lettera d), sopprimere le parole «compresi i servizi di trasporto di persone o merci o i servizi di pulizia,» e, dopo il comma 2, inserire il seguente:

> *«2-bis. L'esclusione di cui al comma 2, lettera d), non opera qualora il servizio comporti l'assegnazione degli incarichi, la determinazione del corrispettivo o la valutazione della prestazione mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati. L'onere di provare la sussistenza dei presupposti dell'esclusione grava sul prestatore del servizio.».*

3.6 La certificazione come possibile strumento di disattivazione della presunzione (articolo 5, comma 4)

L'articolo 5, comma 4, prevede che la corretta qualificazione della situazione occupazionale possa essere «certificata dalle Commissioni di cui agli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, su istanza della persona interessata o dei suoi rappresentanti, cui è conferito mandato».

La disposizione presenta un disallineamento tecnico già segnalato dai Servizi studi, poiché la disciplina della certificazione opera su istanza scritta comune di entrambe le parti del rapporto (articolo 78, comma 1, del citato decreto legislativo n. 276). Ma il rilievo sostanziale è un altro, se la certificazione diventa una via ordinaria di qualificazione dei rapporti di piattaforma, il rischio concreto è che essa venga utilizzata in modo massivo e standardizzato, all'atto dell'adesione al servizio, per consolidare a monte la qualificazione autonoma e neutralizzare in radice la presunzione dell'articolo 5, comma 1. Il lavoratore che accede a una piattaforma non è in condizione di negoziare la sede né il contenuto della certificazione.

La certificazione è uno strumento utile di deflazione del contenzioso quando presuppone un equilibrio negoziale. Dove quell'equilibrio manca, va accompagnata da presidi.

Proposta emendativa

All'articolo 5, comma 4, dopo il primo periodo, inserire i seguenti:

> *«Nei procedimenti di certificazione relativi a rapporti di lavoro mediante piattaforme digitali, la persona interessata è assistita da un rappresentante di cui all'articolo 3, comma 1, lettere f) o g), da essa liberamente scelto. La commissione accerta in concreto l'insussistenza degli elementi di fatto di*

> *cui al comma 2 e ne dà atto nella motivazione. La certificazione non preclude l'accertamento giudiziale delle modalità effettive di esecuzione della prestazione.».*

3.7 Riesame umano e indipendenza della persona di contatto (articoli 9 e 10)

L'articolo 9, comma 4, riconosce alle persone incaricate della supervisione umana una tutela specifica avverso il licenziamento, le misure equivalenti, i provvedimenti disciplinari e i trattamenti pregiudizievoli adottati in conseguenza dell'esercizio delle loro funzioni. È una previsione corretta e necessaria, chi deve poter rifiutare o modificare una decisione automatizzata deve essere protetto da chi quella decisione l'ha impostata.

La stessa tutela non è però estesa alla «persona di contatto» dell'articolo 10, comma 2, che è il soggetto materialmente incaricato di fornire chiarimenti e di condurre il riesame delle decisioni. Tale persona è designata dalla piattaforma, cioè dallo stesso soggetto la cui decisione dovrebbe riesaminare, e l'articolo 10, comma 3, ne richiede la competenza e l'autorità ma non l'indipendenza funzionale né alcuna protezione. Un riesame condotto da chi può essere rimosso da chi ha adottato la decisione riesaminata non è un riesame, è una conferma con procedura.

Si segnala inoltre che l'articolo 10, comma 4, prevede la motivazione scritta «entro il giorno in cui la decisione acquista efficacia». Per le decisioni che comportano la chiusura o la sospensione dell'account — cioè l'interruzione immediata della fonte di reddito — la motivazione contestuale è tardiva, dovrebbe essere preventiva, salvi i casi di urgenza qualificata.

Proposta emendativa

All'articolo 10, comma 3, aggiungere, in fine, il seguente periodo: «Alla persona di contatto si applica la tutela di cui all'articolo 9, comma 4. Il nominativo, la qualifica e i requisiti della persona di contatto sono comunicati ai rappresentanti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere f) e g).».

All'articolo 10, comma 4, sostituire le parole «entro il giorno in cui la decisione acquista efficacia» con le seguenti: «prima che la decisione acquisti efficacia e, nei casi di comprovata urgenza, entro le quarantotto ore successive».

All'articolo 10, comma 5, aggiungere, in fine, il seguente periodo: «Nel procedimento di riesame la persona interessata ha diritto di farsi assistere da un rappresentante di propria scelta ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettere f) e g).».

3.8 Parità informativa e rinvio al decreto ministeriale (articoli 14 e 15)

L'articolo 14, comma 2, afferma un principio importante: l'accesso dei rappresentanti alle informazioni è assicurato «con modalità telematiche dedicate, garantendo la parità informativa». Le modalità operative di tale accesso sono però integralmente rimesse al decreto ministeriale di cui all'articolo 15, senza che la norma primaria fissi alcun criterio.

È questo il punto in cui una restrizione sostanziale della rappresentanza plurale può realizzarsi per via amministrativa, senza passare dal Parlamento. Se il decreto attuativo definisce l'accreditamento dei rappresentanti richiamando la maggiore rappresentatività comparata, si riproduce esattamente il circuito descritto al punto 3.1, assenza di dati, esclusione dalla legittimazione, impossibilità di produrre i dati che avrebbero fondato la legittimazione.

Il criterio va scritto nella norma primaria. È la sede propria, ed è anche la sede meno onerosa.

Proposta emendativa

All'articolo 15, comma 1, aggiungere, in fine, il seguente periodo:

> *«Le modalità di accesso dei rappresentanti sono definite secondo criteri oggettivi, verificabili e non discriminatori, che non possono in alcun caso comportare l'esclusione delle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi nazionali applicati a rapporti di lavoro mediante piattaforme digitali ovvero che documentino iscritti tra le persone di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c).».*

Conseguentemente, al medesimo comma 1, dopo le parole «l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale» inserire le seguenti: «e sentito il CNEL».

3.9 Effettività, un apparato sanzionatorio interamente nuovo e nessuna capacità aggiuntiva di controllo (articoli 8, 9, 10, 16, 17 e 26)

Lo schema introduce un apparato sanzionatorio amministrativo articolato — violazione degli obblighi informativi (articolo 8, comma 9), omessa valutazione d'impatto e violazione degli obblighi di supervisione (articolo 9, commi da 8 a 13), inadempimenti in materia di riesame (articolo 10, commi da 11 a 15), mancata istituzione dei canali di comunicazione (articolo 16, comma 3), comportamenti ritorsivi (articolo 17) — il cui accertamento e la cui irrogazione competono integralmente all'Ispettorato nazionale del lavoro.

L'articolo 26 reca clausola di invarianza finanziaria. L'Ispettorato riceve dunque un carico di vigilanza interamente nuovo, tecnicamente complesso — richiede competenze su sistemi algoritmici, non solo su documentazione cartacea — a organico e risorse invariati. I proventi delle sanzioni sono peraltro integralmente destinati al finanziamento e allo sviluppo del SILCA, destinazione condivisibile nel merito, ma che non alimenta l'attività ispettiva che quelle stesse sanzioni deve accertare.

È il punto che Confintesa considera decisivo. Diritti proclamati senza organizzazione e senza risorse che li sorreggano restano carta. La riallocazione parziale dei proventi non comporta nuovi oneri, sposta risorse già acquisite al bilancio dello Stato verso la funzione che le genera.

Proposta emendativa

All'articolo 21, dopo il comma 2, aggiungere i seguenti:

> *«2-bis. Una quota non inferiore al trenta per cento dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente decreto è destinata al potenziamento della capacità ispettiva*

> *dell'Ispettorato nazionale del lavoro in materia di lavoro mediante piattaforme digitali, ivi compresa la formazione specialistica del personale in materia di sistemi di monitoraggio e di sistemi decisionali automatizzati.*
>
> *2-ter. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali trasmette annualmente alle Camere una relazione sull'attività di vigilanza svolta ai sensi del presente decreto, recante il numero degli accertamenti effettuati, delle violazioni contestate e delle sanzioni irrogate, disaggregati per tipologia di violazione. La relazione è trasmessa anche all'Osservatorio di cui all'articolo 47-octies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.».*

3.10 Tempi di attuazione e vuoto applicativo (articoli 15, 19 e 27)

L'articolo 27 fissa l'entrata in vigore al 2 dicembre 2026. Il decreto ministeriale di cui all'articolo 15 è però adottato entro centoventi giorni da tale data e quello di cui all'articolo 19, comma 2, entro centottanta giorni. L'articolo 27, comma 2, prevede inoltre un regime transitorio destinato a durare «fino all'operatività del sistema di cui all'articolo 14, comma 1», senza indicare alcun termine finale per tale operatività.

L'effetto combinato è che l'architettura della trasparenza — che è il presupposto tecnico dell'esigibilità di tutti i diritti collettivi previsti dal decreto — non sarà operativa prima della primavera-estate 2027 e, per la parte relativa al SIISL, per un tempo indeterminato. Nel frattempo, i rappresentanti non dispongono di alcun canale strutturato di accesso ai dati.

Proposta emendativa

All'articolo 27, comma 2, aggiungere, in fine, il seguente periodo:

> *«L'operatività del sistema di cui all'articolo 14, comma 1, è assicurata comunque entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Fino a tale data, le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui all'articolo 14, comma 1, direttamente ai rappresentanti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere f) e g), entro trenta giorni dalla richiesta.».*

3.11 Osservatorio e sede della contrattazione collettiva (articolo 13 e articolo 23, lettera g))

L'articolo 23, lettera g), attribuisce all'Osservatorio di cui all'articolo 47-octies del decreto legislativo n. 81 del 2015 il monitoraggio e la valutazione dell'applicazione del decreto. È la scelta corretta, serve una sede stabile di verifica. Ma la composizione dell'Osservatorio non è adeguata al compito che gli viene assegnato, perché nasce per un perimetro — i lavoratori autonomi della consegna di beni in ambito urbano — assai più ristretto di quello ora regolato.

Confintesa segnala inoltre che il decreto rinvia alla contrattazione collettiva in un solo punto, e in via incidentale (articolo 13, comma 2, per la frequenza del ricorso all'esperto). La materia — orario, disconnessione, compensi minimi, formazione, uso dei dati, criteri di assegnazione degli incarichi — è invece, per sua natura, materia di contrattazione. Un rinvio generale, con salvaguardia dei livelli

minimi legali, rafforza il provvedimento anziché indebolirlo, sposta la regolazione dal contenzioso alla sede negoziale, che è più rapida e più aderente alle differenze fra modelli di piattaforma.

Proposta emendativa

All'articolo 23, comma 1, lettera g), al capoverso «1-bis», aggiungere, in fine, il seguente periodo:

> *«A tal fine l'Osservatorio è integrato da rappresentanti delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettere f) e g), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91, individuati secondo criteri di rappresentanza effettiva, e riferisce annualmente alle Camere.».*

Inserire, dopo l'articolo 23-bis, il seguente articolo:

> *«Art. 23-ter (Rinvio alla contrattazione collettiva). 1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettera f), possono definire, nel rispetto dei livelli minimi di tutela stabiliti dal presente decreto e senza possibilità di deroga in pejus, la disciplina dell'orario e dei tempi di disponibilità, dei criteri di assegnazione degli incarichi, dei compensi minimi, della formazione, del diritto alla disconnessione e delle modalità di utilizzo dei dati generati nell'esecuzione della prestazione.».*

4. Un rilievo di metodo

Lo schema è trasmesso alle Camere prima dell'acquisizione del parere del Garante per la protezione dei dati personali, come risulta dallo stesso preambolo. Considerato che il Capo III del provvedimento incide in modo diretto e strutturale sul trattamento dei dati personali dei lavoratori — con divieti, obblighi di valutazione d'impatto e rinvii al regolamento (UE) 2016/679 — Confintesa auspica che il parere del Garante sia acquisito prima dell'espressione del parere parlamentare definitivo e messo a disposizione della Commissione, affinché il giudizio delle Camere possa formarsi su un testo completo.

5. Conclusioni

Lo schema di decreto legislativo compie una scelta di fondo condivisibile, sottrarre la gestione algoritmica del lavoro all'opacità e ricondurla a responsabilità umana verificabile. L'articolo 9, comma 7, è, in questo senso, la norma più avanzata oggi presente nell'ordinamento italiano in materia.

Il limite del provvedimento non è nelle intenzioni, ma in tre punti di costruzione che ne condizionano l'effettività, attribuisce i diritti collettivi sulla base di un parametro che nessuna norma definisce e nessun sistema pubblico misura, e che in questo settore non dispone di alcun dato su cui operare; àncora obblighi essenziali a soglie calcolate su una qualificazione contrattuale che il decreto stesso presume controversa; affida un carico di vigilanza interamente nuovo a un'autorità cui non riconosce alcuna capacità aggiuntiva. Sono tre difetti correggibili in sede di parere, con emendamenti di limitata estensione testuale e a costo zero per la finanza pubblica.

La prima correzione è la più importante ed è anche la meno onerosa, perché lo strumento necessario è già stato costruito dal legislatore, sostituire una formula con una misurazione.

Confintesa resta a disposizione della Commissione per ogni ulteriore approfondimento e per l'eventuale audizione, e conferma la propria disponibilità a contribuire alla definizione dei decreti attuativi di cui agli articoli 15 e 19.

Allegato – Sintesi delle proposte

1. Art. 3, c. 1, lett. f): sostituire il parametro della maggiore rappresentatività comparata con tre requisiti alternativi, oggettivi e verificabili — applicazione di un CCNL conforme al livello di trattamento economico complessivo di cui all'art. 7, c. 3, del d.l. n. 62 del 2026; iscritti documentati mediante deleghe verificabili; rappresentanti eletti presso piattaforme.
2. Art. 12, c. 2, e art. 15, c. 1: sostituire il rinvio all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015 con il rinvio all'art. 3, c. 1, lett. f) e g); affidare al decreto attuativo le modalità di rilevazione, verifica e certificazione dei requisiti, sui dati amministrativi di INPS e INL, con pubblicazione annuale dei dati aggregati.
3. Art. 14, c. 1, nuova lett. b-bis): includere fra le informazioni trasmesse al SIISL il codice alfanumerico unico del CCNL applicato e il trattamento economico complessivo corrisposto, così da costituire una base dati pubblica sul settore. Nessun onere.
4. Nuovo art. 23-bis: nel solo perimetro delle piattaforme, i richiami legislativi ai contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative si intendono riferiti al criterio misurabile dell'art. 3. Nessun onere.
5. Osservazione di prospettiva: ancorare i benefici normativi, contributivi e fiscali condizionati all'applicazione di un CCNL a parametri oggettivi del contratto applicato — in primo luogo il trattamento economico complessivo — e non all'identità dell'organizzazione firmataria, in coerenza con gli artt. 7, c. 5, e 11, c. 4, del d.l. n. 62 del 2026.
6. Art. 20, nuovo c. 3-bis: clausola espressa di coordinamento con l'articolo 4 della legge n. 300 del 1970 e individuazione della controparte negoziale in assenza di RSA/RSU.
7. Art. 13, cc. 1 e 2: computare le soglie dimensionali sulle «persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali» e non sui soli lavoratori subordinati.
8. Art. 3, c. 2, lett. d) e nuovo c. 2-bis: sopprimere l'elencazione dei settori esclusi, disattivare l'esclusione in presenza di assegnazione o valutazione automatizzata, porre l'onere della prova sul prestatore del servizio.
9. Art. 5, c. 4: assistenza obbligatoria di un rappresentante nella certificazione, accertamento in concreto degli indici, salvezza dell'accertamento giudiziale.

10. Artt. 10, cc. 3, 4 e 5: estensione alla persona di contatto della tutela dell'art. 9, c. 4; motivazione preventiva per le decisioni sull'account; diritto di assistenza nel riesame.
11. Art. 15, c. 1: criteri oggettivi, verificabili e non discriminatori per l'accesso dei rappresentanti ai dati; parere del CNEL sul decreto attuativo.
12. Art. 21, nuovi cc. 2-bis e 2-ter: destinazione di almeno il 30% dei proventi sanzionatori al potenziamento della capacità ispettiva dell'INL; relazione annuale alle Camere sull'attività di vigilanza.
13. Art. 27, c. 2: termine massimo di dodici mesi per l'operatività del sistema informativo e obbligo informativo diretto verso i rappresentanti nel periodo transitorio.
14. Art. 23, lett. g), e nuovo art. 23-ter: integrazione pluralista dell'Osservatorio ex art. 47-octies del d.lgs. n. 81 del 2015 e clausola generale di rinvio alla contrattazione collettiva nazionale.

Il Segretario Generale
Francesco Prudenzano

