Prof. Avv. Stefano Bellomo
Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Roma *Sapienza*
Facoltà di Giurisprudenza – Dipartimento di Scienze Giuridiche
Piazzale Aldo Moro, 5 – 00185 Roma
e-mail: stefano.bellomo@uniroma1.it
Studi:
Via Luigi Giuseppe Faravelli n. 22 – 00195 Roma
Via Clementina n. 2 – 00184 Roma
Tel. 06/377101 – Fax. 06/37512033
e-mail: stefanobellomo@mmba.it
pec: stefanobellomo@pec.mmba.it

Roma, 16 settembre 2026

On.le Commissione XI
(Lavoro pubblico e privato)
della Camera dei deputati

all'Attenzione del Presidente

Oggetto: riscontro a richiesta di contributi scritti – AG433 – 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

Si trasmettono le seguenti osservazioni in merito al contenuto dell'AG n. 433schema 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, in accoglimento dell'invito formulato da questa On.le Commissione parlamentare in data 8 settembre.

In ragione della scadenza fortemente ravvicinata indicata nella richiesta di contributi scritti, si è ritenuto di elaborare il presente appunto in forma di annotazione ad esclusivo uso interno della Commissione; in ragione della sua essenzialità, si ritiene opportuno che esso **non** venga fatto oggetto di pubblicazione sul sito internet della Camera dei deputati, con riserva di una più distesa e puntuale articolazione dei temi trattati in forma maggiormente organica.

*** *** ***

Lo schema di decreto legislativo in commento si presenta a prima vista, quantomeno nella struttura, come una trasposizione tendenzialmente fedele della "direttiva piattaforme" del 2024 (direttiva (UE) 2024/2831).

Invero l'articolato proposto dal Governo appare come il frutto di una comlessa opera di adattamento del testo di matrice unionale alle specificità del nostro sistema.

La proposta di trasposizione giunge in tempo per assicurare la pubblicazione del decreto legislativo entro il termine del 2 dicembre 2026 previsto dalla direttiva.

Giova chiarire in premessa anche che lo schema di d.lgs. è stato sottoposto al parere della Camera a distanza di pochi mesi dall'intervento legislativo d'urgenza (d.l. 62 del 2026, poi convertito in l. 112 del 2026) con il quale il Governo ha, tra l'altro, dettato nuove "Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale" (capo III).

Al fine di procedere ordinatamente a un sintetico riesame dello schema sottoposto alla Camera si ritiene corretto concentrare le critiche su alcuni profili più specifici.

* * *

In premessa, occorre ricordare la recente ed assai celebrata adozione della *Decent Work in the Platform Economy Convention*, 2026 (No. 193) da parte della Organizzazione Internazionale del Lavoro. Sarebbe opportuno cogliere l'occasione del recepimento della direttiva per adeguare il nostro sistema anche al livello di protezione assicurato dalla nuova convenzione. La convenzione contempla in effetti norme sufficientemente specifiche utili a completare il quadro regolativo tratteggiato dalla Direttiva Europea (v. art. IV, *Occupational Health and Safety, the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to their life or health*; art. V, *Violence and harassment*; art. VIII, *Remuneration or payment*; XVII, *No less favourable treatment*).

* * *

Concentrando l'analisi sul testo dello schema di decreto legislativo, si può da subito registrare una obiettiva, naturale, interferenza tra i campi di applicazione del capo III del d.l. 62 del 2026 e dello schema proposto. Alcuni profili di criticità derivano dal tentativo di coordinamento normativo tra disposizioni previgenti e nuove norme, coordinamento reso particolarmente complesso dalla sovrapposizione di diverse fattispecie e relativi regimi normativi.

Tale sovrapposizione regolativa si fa più evidente in materia di "presunzione legale" di cui all'art. 5 dello schema di decreto (art. 5 dir. UE), in quanto nell'ambito della norma citata, il legislatore è costretto a districare il nodo applicativo dell'art. 12 del d.l. 62 del 2026 (v. oltre).

Più in generale, sono spesso richiamati, proprio ai fini di un miglior coordinamento, sia l'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015, sia il Capo V-bis del d.lgs. 81 del 2015 (artt. 47-bis ss.).

Si segnala a tal riguardo che, nel tentativo di agevolare il coordinamento normativo tra le disposizioni citate, lo schema di decreto (artt. 2 e 23):

- nomina tra le "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" (art. 2 comma 2) sia coloro che hanno o che, sulla base di una valutazione dei fatti, si ritiene che abbiano un contratto o rapporto di lavoro subordinato, sia i lavoratori autonomi, sia coloro che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, "ivi compresi i rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".
- sostituisce la rubrica del Capo V-bis per esplicitare meglio che il campo di applicazione è più ristretto («Disposizioni di tutela dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore»).
- modifica l'art. 47-bis del d.lgs. 81 del 2015, al fine di far salvo non solo, come già in passato, l'art. 2 comma 1, del d.lgs. 81 stesso, ma anche l'art. 12 del d.l. 62 conv. l. 112 del 2026 e l'art. 5 del nuovo decreto legislativo.
- chiarisce che le norme si applicano anche ai lavoratori autonomi, citati nella norma sull'ambito di applicazione (art. 2).

Peraltro lo stesso schema di decreto inserisce all'interno dell'art. 47-quinquies un nuovo comma 2-bis, ai sensi del quale è «fatta salva la disciplina prevista dal decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91». Si intende che la normativa si applica congiuntamente a quella già prevista dal Capo V-bis del d.lgs. 81 del 2015 (introdotto nel 2019).

La conservazione del precedente impianto normativo desta perplessità perché la direttiva disegna un quadro normativo unitario per tutte le piattaforme digitali, mentre il legislatore nazionale mantiene una disciplina differenziata tra la generale platea del lavoro su piattaforma e il settore della consegna di beni in ambito urbano (rider di cui al Capo V-bis D.Lgs. 81/2015 e al DL 62/2026). Si tratta di una distinzione conforme alla direttiva, ma causa di una frammentazione e disordine normativo, evitabile se il nuovo d.lgs. assorbisse opportunamente le disposizioni oggi contenute negli artt. 47-bis e ss.

- aggiunge una proposizione all'articolo 2, comma 1, secondo periodo (in fine), di talché le disposizioni del comma citato «si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali, ivi comprese le piattaforme come definite all'articolo 3, comma 1, lettera a), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91»;

In sintesi, il tentativo di coordinare discipline in parte sovrapposte non cancella i dubbi, riposanti più in profondità, sull'opportunità di lasciare in vita molte norme preesistenti, se non altro per via dell'ampiezza dell'impianto regolativo della direttiva – che detta disposizioni su quasi tutti gli aspetti rilevanti in materia di tutela del lavoro tramite piattaforma – e, di conseguenza, del decreto legislativo in corso di approvazione.

***

In merito all'art. 2 (Ambito di applicazione), si segnala che l'espressione "determinano l'organizzazione e le modalità di esecuzione del lavoro svolto sul territorio nazionale, anche in modalità da remoto o in rete" per identificare le piattaforme cui trova applicazione il decreto coincide in parte con la nozione di piattaforma digitale offerta dal comma secondo dell'art. 47-bis, d.lgs. 81 del 2015. Tale nozione era stata criticata dalla dottrina in quanto non si riusciva ad apprezzare, sotto il profilo lessicale, una sensibile differenza tra la etero-organizzazione delle modalità esecutive (che dà luogo all'applicazione della stessa disciplina del rapporto di lavoro subordinato) e l'etero-determinazione avente a oggetto sempre le modalità di esecuzione, difficilmente compatibile con il lavoro autonomo genuino.

Onde evitare che la norma si presti alle stesse critiche o che vi sia la necessità di adottare interpretazioni poco lineari della disposizione, sarebbe opportuna una sua riconfigurazione, ipotizzando ad esempio di cancellare quantomeno il riferimento alle modalità di esecuzione, se non anche di valutare una sua possibile riformulazione ("...organizzano il lavoro svolto sul territorio nazionale…").

Del resto l'inserimento di una disposizione così ambigua non è neppure imposto dalla direttiva, la quale anzi stabilisce (art. 1, par. 3) che la direttiva si applichi "alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali svolto nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile". Ne deriva che l'accento posto sul concetto di "etero-determinazione" delle modalità esecutive rischierebbe di restringere in modo artificioso il campo di applicazione delle norme di trasposizione della direttiva.

***

Ancora in merito all'art. 2 (Ambito di applicazione), vi sono due ulteriori possibili elementi di distonia derivanti dalla discutibile scelta di annoverare nell'elenco dei lavoratori destinatari della disciplina:

- i collaboratori coordinati e continuativi come soggetti distinti dalla generalità dei "lavoratori autonomi": una simile opzione potrebbe alimentare illazioni sull'affermarsi delle collaborazioni coordinate dell'art. 409 n. 3 c.p.c. come tertium genus. Di contro, secondo la consolidata opinione della giurisprudenza e della dottrina, quella forme contrattuali, sia quando sono tipiche (es. agenzia) sia quanto emergono in forma atipica (es. lavoro continuativo dei riders) si iscrivono entro la ampia e sfaccettata area del "lavoro autonomo", pur se la prestazione sia connotata da elementi tali da consentire l'inserimento nell'organizzazione di lavoro (ovviamente con i limiti dettati dalla definizione introdotta dall'art. 15 della l. 81 del 2017: "La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa").
- i collaboratori etero-organizzati, come se si trattasse di una fattispecie contrattuale a sé stante con una propria disciplina. La norma dà in effetto adito all'idea che i collaboratori etero-organizzati siano essi stessi possibili "referenti" di specifiche discipline, contro la chiara indicazione della Suprema Corte, secondo la quale si tratta di lavoratori autonomi (di solito collaboratori coordinati) le cui modalità della prestazione sono organizzate dal committente al punto da meritare la stessa disciplina dei lavoratori subordinati. Si deve pertanto ritenere che i collaboratori etero-organizzati già rientrino tra coloro che "si ritiene che abbiano un contratto o rapporto di lavoro subordinato".
- la posizione dell'inciso "ivi compresi…" lascia anche intendere che i collaboratori etero-organizzati siano una sottospecie delle collaborazioni coordinate. Ho già anticipato le ragioni per le quali questo assunto non convince (punto precedente).

***

Procedendo nell'analisi dell'articolato, l'art. 4 sugli intermediari (v. art. 3 della direttiva) distingue "coloro che hanno un rapporto contrattuale diretto con una piattaforma di lavoro digitale" dalle "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale con un intermediario, come definito all'articolo 3, comma 1, lettera e)". Correttamente, al comma 2, si richiamano le disposizioni sulla somministrazione (Capo IV del d.lgs. 81 del 2015) e sull'appalto (art. 29, d.lgs. 276 del 2003), nei limiti in cui si configurino simili fattispecie. Tale richiamo è coerente con l'obiettivo di limitare e combattere forme di interposizione illecita cui si riconducono anche fenomeni di sfruttamento lavorativo.

D'altra parte, il riferimento esplicito alla somministrazione di lavoro all'interno di un decreto espressamente applicabile a tutti i lavoratori subordinati e non (art. 2) e in un articolo che parimenti non distingue le categorie, potrebbe indurre a ritenere che la disciplina degli art. 30 ss. del d.lgs. 81 del 2015 trovi applicazione, nei limiti della compatibilità, anche quando i lavoratori siano autonomi.

La risposta, a rigore, dovrebbe essere negativa, ma la questione, considerata la rilevanza e le ambiguità di alcune attività di intermediazione che vedono coinvolti lavoratori autonomi, meriterebbe forse una risposta normativa ancor più chiara.

Non esulano comunque dai vincoli relativi alla somministrazione e all'appalto, ma esulano invece dal campo di applicazione del decreto e della direttiva tanto quelle piattaforme che non rientrano nella definizione di piattaforma di lavoro digitale di cui al comma 1 (perché si limitano a fornire i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, senza organizzare il lavoro svolto dagli individui: es. 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), quanto i soggetti che non possono dirsi neppure intermediari in quanto "fornitori di servizi che svolgono attività accessorie, quali la contabilità, la pubblicità o la fornitura di veicoli o attrezzature che non sono direttamente connessi al lavoro

mediante piattaforme digitali". A costoro non si applicano neppure le norme sugli intermediari che il legislatore seleziona appositamente (art. 7, valutazione d'impatto; art. 8, trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati; art. 10, diritto al riesame umano etc).

***

La presunzione legale dell'art. 5 pone alcuni problemi di coordinamento normativo interno. I possibili dubbi ineriscono tanto al suo contenuto, quanto, ancora, al collegamento con l'art. 12 del d.l. 62 del 2026 conv. l. 112 del 2026 che di recente ha introdotto una consimile presunzione applicabile, però, solamente ai lavoratori di cui all'art. 47-bis del d.lgs. 81 del 2015. (per effetto di una modifica intervenuta solo in sede di conversione e forse proprio per la necessità di non creare "disturbi" al processo di trasposizione della direttiva piattaforme).

Per quanto concerne il contenuto dell'art. 5, lo schema di decreto non persegue l'obiettivo tradurre in una forma più confacente agli assetti del nostro ordinamento la presunzione dell'art. 5 della direttiva, limitandosi a riprodurre le indicazioni di massima il testo della medesima.

Ai sensi dell'art. 5 dello schema di decreto, "il rapporto di lavoro tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma si presume subordinato quando, dai fatti, ivi compreso l'utilizzo di sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, relativi all'effettiva esecuzione ed organizzazione della prestazione lavorativa, emergono elementi che indicano direzione e controllo, salvo prova contraria". Si aggiunge, con norma solo apparentemente innovativa, che costituiscono "elementi di fatto, indicatori della direzione e controllo dell'esecuzione della prestazione del lavoro, l'organizzazione del lavoro da parte delle piattaforme digitali, la soggezione del lavoratore alle indicazioni e alle direttive specifiche impartite dalla piattaforma e relative ai contenuti della prestazione, alle modalità e ai tempi di svolgimento della stessa".

Si noti che tra gli "elementi che indicano direzione e controllo" si annoverano circostanze complesse che in qualsiasi giudizio qualificatorio rientrano già tra gli elementi di prova del rapporto di lavoro subordinato. Cosicché v'è il rischio che la cosiddetta presunzione, oltre a non produrre alcun effetto particolare, sia addirittura controproducente nei limiti in cui, dopo che il ricorrente abbia dedotto la "soggezione … alle direttive specifiche … relative ai contenuti della prestazione, alle modalità e ai tempi di svolgimento della stessa", la piattaforma committente sia ancora ammessa alla prova contraria.

Infatti, se così fosse, la norma starebbe indirettamente modificando la nozione stessa di subordinazione nel campo delle piattaforme digitali, nonché, contro le indicazioni dell'art. 5 par. 2 della direttiva, aggravando "gli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o dei loro rappresentanti nei procedimenti per determinare la loro corretta situazione occupazionale".

Si deve pertanto preferire una diversa interpretazione che eviti al contempo di dover considerare questa disposizione come una "norma apparente".

Ebbene, si potrebbe ipotizzare che la norma – come già l'art. 12 del d.l. 62 – si limiti a introdurre una inversione probatoria tipica delle vere e proprie presunzioni legali relative, nel senso che non è necessario per il lavoratore offrire una "piena prova" della soggezione, ma è sufficiente dedurre l'argomento e presentare fatti indiziari (ad es. la presenza di mappature delle consegne; l'inserimento organizzativo marcato, etc). Simili indizi, di per sé compatibili con il rapporto di lavoro autonomo, darebbero già luogo, per effetto della presunzione, alla riqualificazione in lavoro

subordinato. Spetterebbe al committente-piattaforma dimostrare l'assenza di potere direttivo e di controllo.

Se così è, pare opportuna una riformulazione della disposizione che chiarisca come l'agevolazione procedurale deve consistere appunto in una inversione dell'onere della prova. A tal fine, si dovrebbe proporre una modifica del comma 2 dell'art. 5, in modo da dare evidenza a elementi non già idonei a determinare la sussunzione del rapporto entro lo schema dell'art. 2094 c.c., ma a indizi comunque sufficienti a far scattare la presunzione.

Si potrebbe in alternativa valutare se il concetto di etero-organizzazione (art. 2, comma 1, d.lgs. 81 del 2015), unitamente alla abitudine della nostra giurisprudenza ad allargare le maglie della subordinazione ex art. 2094 c.c., non costituisca già, come suggerito da una parte della dottrina durante la lunga fase di dibattito che ha anticipato la diffusione dello schema di decreto, una ben più efficace forma di attuazione della direttiva, atteso che, al di là dei dubbi sulla natura della norma, produce in ultima analisi l'effetto di determinare la corretta situazione occupazione in quanto garantisce l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

***

Dubbi di non poco momento, sempre inerenti alla presunzione legale dell'art. 5, riguardano il collegamento con l'art. 12 del d.l. 62/2026 cit. (principi in materia di qualificazione e presunzione di subordinazione per i soli riders di cui al Capo V-bis del d.lgs. 81 del 2015).

Secondo l'art. 5 comma 3, "resta ferma la presunzione di cui all'articolo 12 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, per i rapporti ivi disciplinati". Cosicché i lavoratori addetti alle consegne di beni in ambito urbano mediante piattaforma anche digitale dovrebbero poter beneficiare tanto della presunzione del primo comma (v. supra), quanto della consimile presunzione dettata dall'articolo citato, già in vigore.

Si tratta tuttavia di una inutile, quanto sterile, duplicazione. Se la presunzione dell'art. 5 è essenziale per trasporre in modo corretto la direttiva, è più che sufficiente che ve ne sia una. Peraltro anche l'art. 12, non essendo così diverso nel contenuto, pone problemi analoghi a quelli evidenziati in merito all'art. 5: anche in quel caso, onde evitare che la disposizione sia considerata inutile, i "fatti che indicano direzione e controllo" devono coincidere con elementi indiziari che non configurino la prova del potere direttivo e di controllo.

Sarebbe in definitiva opportuno, anziché duplicare le presunzioni, inserirne una sola, meglio articolata, nello schema del d.lgs. e abrogare quella in vigore (art. 12, dove pure campeggiano due principi dalla portata discutibile).

Così facendo si eviterebbero i complessi problemi applicativi che l'accavallamento tra le due disposizioni rischia di generare, anche sul piano della loro vigenza temporale.

A tal riguardo, la Direttiva (UE) 2024/2831 (Art. 5, par. 6 e Considerando 33) fissa al 2 dicembre 2026 il termine per l'entrata in vigore delle normative nazionali e stabilisce che la presunzione legale di subordinazione si applica "solo al periodo che decorre da tale data". Ciò, con l'obiettivo di escludere sia l'efficacia retroattiva, sia la copertura a partire dal giorno del termine di recepimento. Lo schema di decreto (Art. 5, comma 5) prevede invece che la presunzione legale si applichi "solo al periodo successivo a tale data", quindi dal 3 dicembre. Occorrerebbe una correzione tramite riformulazione per allineare le due norme (come il Dossier già ha puntualmente rilevato) o,

come sembra preferibile, la cancellazione dell'art. 12 che detta una presunzione specifica per i rider ai quali si applica il Capo V-bis.

***

Ulteriori dubbi scaturiscono dal richiamo alla certificazione della "corretta qualificazione della situazione occupazionale" (art. 5, comma 4, ai sensi del quale "la corretta qualificazione della situazione occupazionale può essere accertata in sede giudiziaria o amministrativa, nonché 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 formulazione meriterebbe di essere rivista per diversi ordini di ragioni:

- sono oggetto della certificazione, ai sensi dell'art. 75 del d.lgs. 276 del 2003, i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, non una "qualificazione"; si intende forse sottolineare, con norma per nulla innovativa, che le commissioni possono certificare i contratti di lavoro tramite piattaforma digitale.
- a ciò si aggiunga che, ai sensi dell'art. 5, comma 4, la certificazione è richiesta "su istanza della persona interessata". L'uso del singolare lascia intendere che l'istanza possa essere presentata unilateralmente. Si tratta di una stonatura da correggere per non alterare l'equilibrio interno di un istituto, quello della certificazione dei contratti di lavoro, che presuppone sempre – con l'unica eccezione del regolamento di cooperativa che non è un contratto di lavoro – che l'istanza sia volontaria e comune, in quanto proveniente da tutte le parti del contratto di lavoro (quindi bilaterale o plurilaterale, mai unilaterale; v. art. 78, d.lgs. 276 cit.)
- non è chiaro se la "persona interessata" sia anche la persona giuridica interessata.
- infine, poco chiaro è la norma dell'ultimo periodo, ai sensi della quale "la disposizione di cui al primo periodo si applica anche alla presunzione di subordinazione di cui al citato articolo 12 del decreto-legge n. 62 del 2026". Si intende forse che le Commissioni di certificazioni potranno accontentarsi dei "fatti che indicano" controllo e direzione. Tuttavia, considerando che le Commissioni, al contrario dei giudici, basano i propri giudizi esclusivamente su analisi documentali e audizioni delle parti (quindi dichiarazioni degli interessati), resta misterioso, in un sede come quella della certificazione, il ruolo della "prova contraria".

In conclusione e in sintesi, l'intenzione condivisibile del legislatore è valorizzare la volontà delle parti nella determinazione della situazione occupazionale – senza sterilizzare gli effetti dell'accertamento giudiziale contraddittorio rispetto agli effetti della certificazione – ma proprio tale elemento rischia di contraddire lo spirito della direttiva e l'impostazione data alla "presunzione", che postula in premessa la prevalenza dei fatti sulle clausole contrattuali (principio questo trasfuso nel comma 1 dell'art. 12, d.l. 62 cit.).

***

In merito all'art. 10 (riesame umano) si deve sottolineare, come già rilevato dal dossier del servizio studi, che non è stata prevista alcuna sanzione specifica per le cosiddette "decisioni gravi" (es. blocco/chiusura dell'account o mancata retribuzione). La norma si limita a imporre la motivazione scritta entro il giorno stesso in cui la decisione acquista efficacia.

Ci si potrebbe anche chiedere se la fissazione del termine di 15 giorni per rendere una spiegazione, in forma scritta, resa in modo semplice, chiaro, trasparente e comprensibile, nell'ambito dell'esercizio del "diritto al riesame umano delle decisioni automatizzate nelle piattaforme digitali", sia coerente con la più generica indicazione della direttiva ("senza indebito ritardo"), che sembra fondare la valutazione sul fatto che il ritardo possa dirsi "giustificato" o "ingiustificato".

***

La nozione di “modifiche sostanziali” (art. 13, su Informazione e consultazione), tratta dalla direttiva, meriterebbe una più esplicita e chiara trasposizione. Non vi sono, infatti, riferimenti utili a capire quando una modifica sia o no “sostanziale”. Ne deriva il serio rischio di inficiare, in alcuni casi, l’effettività della tutela, atteso il ruolo cruciale rivestito dagli obblighi di informazione.

***

L’art. 18 su protezione dal licenziamento e da misure equivalenti, che rispecchia l’oggetto dell’art. 23 della direttiva, si distanzia da questa per un punto che potrebbe essere ritenuto fondamentale.

Mentre la Direttiva (art. 23, par. 1) vieta esplicitamente sia il licenziamento, sia "ogni misura destinata a preparare il licenziamento o la risoluzione del contratto", la norma interna proposta nello schema di decreto vieta genericamente, accanto al licenziamento, i "trattamenti pregiudizievoli", senza menzionare le cosiddette “misure preparatorie”. Si ritiene che tale limitazione possa indurre a leggere la disposizione nazionale come avente portata riduttiva rispetto al livello di tutela che la direttiva intende assicurare.

***

Ulteriori considerazioni devono essere dedicate alle nuove disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali (art. 22). Il primo comma della disposizione in materia di salute e sicurezza è chiaro e consiste in una disposizione di certo non innovativa: “Le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”.

Lo schema di decreto compie poi la scelta di dettagliare 4 adempimenti. Si ritiene opportuno chiarire che l’elencazione, in effetti presente anche nella direttiva e perciò inserita nella norma, è esemplificativa o ricognitiva e non esaurisce gli obblighi gravanti sul datore e/o sul committente e/o sull’intermediario.

Parimenti sarebbe opportuno riprodurre la formula ancora contenuta nell’art. 47-septies del d.lgs. 81 del 2015 ai sensi del quale “il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”.

Appare infine ridondante l’aggiunta, al primo periodo dell’art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. 81 del 2008 (definizione di datore di lavoro), dell’inciso «anche nell’ambito delle piattaforme di lavoro digitali come definite ai sensi della legislazione vigente». Non v’è mai stato dubbio, infatti, che le piattaforme che esercitino poteri decisionali e di spesa su una organizzazione di lavoro siano esse stesse, in base al principio di effettività, datori di lavoro ai fini prevenzionistici (cfr. art. 299 del d.lgs. 81 del 2008).

***

Si confida che le osservazioni sin qui sviluppate possano essere di ausilio alla Commissione nella valutazione e negli inserimenti delle possibili modificazioni nella prospettiva dell’emanazione

del decreto legislativo in oggetto. Si rimane comunque a disposizione della Commissione e in generale degli organi parlamentari per ogni utile approfondimento.

(Stefano Bellomo)

