



Roma 16 settembre 2026

Spett.le

Servizio Studi

Studi1@senato.it

Dipartimento Lavoro

st_lavoro@camera.it

Schema di decreto legislativo recante recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Atto n. 433)

Proposta di emendamenti

Art 5, comma 1

1. 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 tramite 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.

Art. 5, comma 2

2. 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 direttive~~ vincolanti e specifiche impartite dalla piattaforma e relative ai contenuti della prestazione, alle modalità ed ai tempi di svolgimento della stessa, a condizione che tali direttive non abbiano finalità strumentali alle esigenze organizzative del servizio e la loro mancata osservanza comporti sanzioni.

Art 5, comma 4

4. 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 piattaforma, del lavoratore della piattaforma digitale ~~della persona interessata o dei suoi~~ loro rappresentanti, cui è conferito mandato. 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.



7. Ogni decisione finale che comporti la limitazione, risoluzione o cessazione del rapporto contrattuale, la chiusura dell'account o altra misura che arrechi un pregiudizio equivalente nei confronti di una persona che svolge un lavoro tramite piattaforma digitale è adottata esclusivamente da un essere umano. In caso di violazione della disposizione di cui al primo periodo, la decisione adottata è nulla, fatta eccezione per le sospensioni dell'account inferiori a 72 ore necessarie per prevenire frodi, accessi non autorizzati, e per tutelare la sicurezza.

Relazione

Di seguito, si individuano alcune proposte emendative volte ad armonizzare il quadro normativo che si va a delineare per il settore, risolvendo in particolare un'incongruenza logico-giuridica relativa agli indici che fanno scattare la presunzione di subordinazione. In particolare, si chiede di:

- Eliminare il conflitto tra definizione e criteri presuntivi: l'"organizzazione del lavoro" è uno dei parametri fondamentali utilizzati per definire, in primo luogo, cosa sia una "piattaforma digitale". Riutilizzare questo stesso elemento come indice fattuale per far scattare la presunzione di subordinazione crea un vizio di circolarità, per cui la presunzione finirebbe per applicarsi automaticamente e indiscriminatamente a qualsiasi piattaforma operante.
- Preservare la distinzione con il regime italiano delle collaborazioni eterorganizzate: l'"organizzazione del lavoro" è anche l'elemento costitutivo delle collaborazioni eterorganizzate ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015. Utilizzare lo stesso concetto come indice della nuova presunzione rischia di sovrapporre i due regimi: qualsiasi rapporto già qualificabile ai sensi dell'art. 2, sulla base dei medesimi fatti, finirebbe per orientare anche verso la piena subordinazione ai sensi della nuova presunzione, sostituendosi di fatto all'art. 2 anziché coesistere con esso, nella migliore delle ipotesi, e generando una vera e propria incertezza interpretativa su quale regime debba applicarsi, nella peggiore. Inoltre, il termine "organizzazione del lavoro" ha un significato specifico nell'ordinamento giuridico italiano, che differisce dal modo in cui il concetto è utilizzato nella Direttiva UE.
- Per le ragioni esposte, chiediamo pertanto che il riferimento all' "organizzazione del lavoro" sia eliminato dall'art. 5, commi 1 e 2. Per lo stesso motivo, sarà inoltre molto importante aggiungere, in fondo al comma 2, la seguente precisazione: "a condizione che tali direttive non abbiano finalità strumentali alle esigenze organizzative del servizio, e la loro mancata osservanza comporti sanzioni", ciò anche in linea con i contenuti della Circolare n. 9 del 18 aprile 2025 del Ministero del Lavoro in relazione al lavoro autonomo (in tal caso, di consegna di beni) tramite piattaforme digitali.
- Salvaguardare il lavoro autonomo genuino: il recepimento deve garantire che la presunzione di subordinazione si fondi su elementi di fatto chiari e oggettivi, specifici, e che tuteli conseguentemente il vero lavoro autonomo, caratterizzato dalla libertà del lavoratore di accettare o rifiutare le prestazioni, di stabilire un tetto massimo al proprio volume di lavoro, di prestare servizi anche a favore di terzi (inclusi concorrenti) e di determinare autonomamente il proprio orario



secondo la propria convenienza. Il testo dovrebbe chiarire che le ordinarie funzionalità della piattaforma non costituiscono, di per sé, indici di subordinazione, in particolare laddove non comportino conseguenze sanzionatorie (ad es. sulla retribuzione o sull'accesso al lavoro).

Raccomandiamo di distinguere tali indicazioni dalle direttive sistematiche, pervasive o sostanzialmente vincolanti, che per loro natura costituiscono indici di subordinazione, eliminando il termine "indicazioni" e specificando che tali direttive devono essere "vincolanti".

- Chiarire le procedure per la certificazione dello status occupazionale (art. 5, comma 4): il recepimento deve garantire che le procedure legali per accertare o certificare il corretto status occupazionale siano destinate ai lavoratori delle piattaforme, alle piattaforme e ai rappresentanti autorizzati. Ciò non risulta chiaro, pertanto chiediamo di sostituire "parti interessate" con "i lavoratori delle piattaforme, le piattaforme", mantenendo il riferimento ai "rappresentanti autorizzati".
- Chiarire la supervisione umana per le decisioni contrattuali (art. 9): il recepimento deve specificare che l'obbligo di intervento umano e la relativa sanzione di nullità in caso di violazione si applicano esclusivamente alle decisioni contrattuali definitive che comportano, nella sostanza, la cessazione del rapporto contrattuale dell'account della persona che svolge un lavoro tramite piattaforma digitale.. Possono verificarsi situazioni in cui le piattaforme necessitano di agire prontamente per prevenire frodi, accessi non autorizzati e per tutelare la sicurezza; chiediamo pertanto di eliminare il riferimento alla "sospensione" come fattispecie che deve essere adottata da un essere umano e di aggiungere in fondo al comma la seguente precisazione: "fatte salve le sospensioni dell'account di durata inferiore a 72 ore necessarie per prevenire frodi, accessi non autorizzati e per tutelare la sicurezza".