

Audizione informale del 14 maggio 2026

Atto Camera: 2911

"Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale"

Premessa

Per quanto riguarda le valutazioni generali sul Decreto-legge n.62/2026, vale quanto esposto dalla CGIL nell'audizione del 13 maggio 2026. Riteniamo utile, in questa audizione, svolgere una valutazione sugli articoli relativi alle misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale di cui al Capo III.

Va ribadito su questo, come su tutto il provvedimento, l'assenza di un confronto preventivo aperto e strutturato con le organizzazioni sindacali e datoriali su materie che hanno o possono avere un impatto molto forte sulle condizioni di lavoratori e lavoratrici. Ciò vale ancor di più quando, come nel caso della condizione di coloro che lavorano per le piattaforme digitali, siamo in presenza di una Direttiva UE, n. 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali che va recepita nell'ordinamento entro il 2 dicembre 2026.

Si richiama qui che lo strumento normalmente utilizzato è un decreto legislativo in attuazione della cosiddetta legge di delegazione europea (Legge 13 giugno 2025, n.91) che ha fissato i principi di trasposizione. La fase di trasposizione, come espressamente previsto dalla Direttiva UE, deve essere oggetto di confronto con le parti economiche e sociali.

Capo III Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale

Fatte queste valutazioni in premessa, l'intervento sul lavoro mediante piattaforma risulta, come già evidenziato nella memoria CGIL, parziale e lacunoso in quanto traslascia intere parti della suddetta Direttiva UE che dovranno obbligatoriamente fare ingresso nel nostro ordinamento (si pensi al catalogo di diritti del Capo III per tutti i lavoratori e le lavoratrici, subordinati o autonomi) e che necessitano di una dotazione normativa specifica da correlare ad altri provvedimenti legislativi di rango nazionale e euro-unitario (Regolamento UE 2024/1689 (AI Act), per esempio).

L'intervento del governo rafforza il controllo sull'identità, ma tace sui diritti materiali dei lavoratori delle piattaforme: salario effettivo, protezione contro le disconnessioni arbitrarie, trasparenza degli algoritmi e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, nell'immediato non modifica in meglio le condizioni dei lavoratori rispetto a trattamenti economici che sono stati valutati in sedi giudiziarie e al di sotto della soglia di povertà.

Art. 12 - Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali

Si richiamano qui le valutazioni già espresse dalla CGIL sui commi 1 e 2 del Decreto.

In merito al comma 1 (qualificazione del rapporto di lavoro), in modo pleonastico si evidenzia che a fini della qualificazione del rapporto di lavoro rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti. Si evidenzia che è un principio noto e consolidato nella giurisprudenza nazionale e dell'UE.

Sul comma 2, si noti che nessun riferimento viene invece fatto all'esercizio del potere sanzionatorio da parte della piattaforma.

Sul comma 3, in merito alla presunzione legale di subordinazione e all'inversione dell'onere della prova sulla piattaforma si valuta che, pur rappresentando un passo in avanti rispetto alla situazione odierna in ambito processuale, l'introduzione di una presunzione "relativa" non rappresenta una riposta adeguata in quanto non agevola in maniera determinante lavoratori e lavoratrici nella richiesta del riconoscimento di un lavoro subordinato in luogo di un rapporto di lavoro autonomo, come oggi esistente. Inoltre, la formulazione vigente non soddisfa il requisito di "agevolazione procedurale" imposto dall'art. 5, par. 1 e 2, della Direttiva UE.

Andrebbe prevista, invece, proprio per rispondere pienamente allo spirito della Direttiva, una presunzione legale assoluta di subordinazione o almeno l'indicazione degli indici specifici e tipizzati che la fanno scattare.

Va ricordato in questa sede che il principio di presunzione legale assoluta di subordinazione è stato già vigente nel nostro ordinamento con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative a progetto (Legge n. 92/2012, art. 1, comma 24); sempre nella stessa legge e riguardo alla stessa tipologia contrattuale, era anche prevista una presunzione relativa di subordinazione, in riferimento a specifiche ipotesi, e con l'onere della prova contraria a carico del committente (art. 1, comma 23, lett. g).

Andrebbe prevista, inoltre – in base a quanto previsto dall' art. 6 della Direttiva UE che obbliga gli Stati membri a istituire un quadro di misure di sostegno all'effettiva attuazione e al rispetto della presunzione legale - comprendente

orientamenti operativi, ispezioni efficaci e formazione adeguata delle autorità competenti – un’indicazione operativa agli organi ispettivi competenti per l’applicazione effettiva della presunzione di subordinazione. Senza misure di attuazione adeguate, la presunzione legale di subordinazione rischia di rimanere inapplicata o comunque un *flatus voci*.

Sempre su questo punto coerentemente con la Direttiva UE, andrebbe previsto un ruolo delle organizzazioni sindacali per l’attivazione delle procedure di riconoscimento di detta presunzione legale.

Art. 13 - Comunicazioni obbligatorie

Si integra la disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie, prevedendo le informazioni ulteriori che le piattaforme digitali di intermediazione sono tenute a comunicare, rispetto a quanto già previsto dalle disposizioni vigenti, con l’obiettivo di contrastare il lavoro sommerso e garantire il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Un decreto ministeriale individuerà gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare. Dati che saranno messi a disposizione di INAIL, INL e INPS per quanto di competenza.

In relazione a quanto previsto sull’obbligo, per le piattaforme digitali intermediazione, di registrazione e conservazione per almeno cinque anni dei dati relativi ad accessi, assegnazioni, rifiuti, tempi e corrispettivi, andrebbero chiarite in maniera puntuale le modalità di accesso da parte dei lavoratori.

Analogo diritto andrebbe previsto in favore delle organizzazioni sindacali, disciplinando le modalità di accesso.

Art. 14 - Obblighi di informazione al lavoratore

All’articolo 14 si dettagliano gli obblighi d’informazione delle piattaforme digitali al lavoratore in merito all’utilizzo dei sistemi automatizzati o algoritmici.

Come già evidenziato nella memoria CGIL, l’articolo non risponde in alcun modo al contenuto della Direttiva UE in merito alla gestione algoritmica e agli obblighi di comunicazione trattati in diversi articoli. Trattasi quindi di un intervento parziale e insufficiente. Inoltre, non è mai menzionato il diritto di accesso alle informazioni per i soggetti di rappresentanza dei lavoratori.

Si rileva nello specifico che, in relazione al diritto dei lavoratori di ricevere informazioni sui principali parametri dei sistemi decisionali automatizzati, sono presenti nel Decreto-Legge alcune rilevanti omissioni, tra le quali: la mancanza di un termine certo per il riesame umano; l'assenza di conseguenze a carico della piattaforma in caso di mancanza di rettifica della decisione quando il riesame sia favorevole e accerti la violazione di diritti del lavoratore o della lavoratrice (come previsto da art. 11, par. 3, Direttiva UE).

Inoltre, in relazione agli obblighi di trasparenza non è mai menzionato il diritto di accesso alle informazioni pertinenti al lavoro per i soggetti di rappresentanza dei lavoratori (art. 17, Direttiva UE).

Art. 15 - Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali

Si interviene sulle modalità di accesso, specificatamente per i rider, alla piattaforma da parte del lavoratore. Oltre al riferimento ai sistemi di certificazione (SPID, CIE, CNS) si prevede un criterio di accesso con account rilasciato dalla stessa piattaforma con autenticazione a più fattori e la comminazione di sanzioni per la cessione o l'uso di account.

Inoltre, si prevede la redazione e la consegna al lavoratore del libro unico del lavoro (LUL) nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività il numero di consegne e l'importo totale al lavoratore.

A integrazione delle attività formative obbligatorie previste dalla normativa vigente con un decreto ministeriale sono annualmente stabilite le attività formative di base essenziali che il lavoratore, entro trenta giorni dalla prima prestazione, deve seguire accedendo alla piattaforma SIISL anche per il tramite dei patronati. Il mancato completamento del corso è segnalato al committente che se si avvale delle prestazioni per tre mesi è soggetto a una sanzione.

Rispetto all'identificazione dei lavoratori per l'accesso alla piattaforma andrebbe ribadito che tale onere/obbligo sia in capo alla stessa piattaforma e non in capo al lavoratore attraverso meccanismi, anche onerosi, come SPID. Va attribuito in maniera esclusiva alla piattaforma l'onere di dotarsi di sistemi di autenticazione sicuri e di rispondere delle violazioni e delle relative sanzioni.

In merito alla formazione in materia sicurezza sul lavoro di cui alla lett. c), il rimando a un successivo decreto ministeriale non rende evidenti quali siano le attività formative di base essenziali e a quali materie siano riferite.

Richiamando il principio generale per cui la formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro è a carico del datore di lavoro, si svolge durante l'orario di lavoro e non può

essere posta a carico della lavoratrice o del lavoratore, andrebbe riportato in capo alla piattaforma l'onere della formazione. La formulazione dell'articolo 15 rovescia tale principio mettendo in capo al lavoratore l'onere della formazione (in contrasto la clausola di non regressione di cui all'art. 26 della Direttiva 2024/2831) con un minimo riflesso sul committente delle attività per l'esiguità della sanzione.

Infine, il comma 2 estende ai lavoratori subordinati mediante piattaforme digitali di cui alla Direttiva UE la disciplina che qualifica come redditi da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti a titolo di liberalità (le cosiddette mance) nei settori della ristorazione e delle attività ricettive, assoggettandole a tassazione sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali territoriali con aliquota del 5%.

Il beneficio fiscale andrebbe esteso anche ai lavoratori autonomi di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In generale, tutta la parte del lavoro su piattaforma deve essere messa in relazione agli obblighi di trasposizione in capo allo Stato membro e quanto previsto nel decreto appare insufficiente e inadeguato a tale scopo.

