# XI COMMISSIONE PERMANENTE

## (Lavoro pubblico e privato)

*S O M M A R I O*

ATTI DEL GOVERNO:

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 *(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazioni)* ..... 108

*ALLEGATO 1 (Parere approvato)* ..... 114

*ALLEGATO 2 (Proposta alternativa di parere dei gruppi PD-IDP, M5S e AVS)* ..... 118

SEDE CONSULTIVA:

DL 162/2026: Disposizioni urgenti per il sostegno economico e il contenimento degli effetti derivanti dal perdurante aumento del costo dei carburanti, nonché in materia fiscale. C. 3106 Governo (Parere alla VI Commissione) *(Esame e rinvio)* ..... 112

RISOLUZIONI:

7-00409 Rizzetto: Misure volte alla estensione della rendita contributiva anche agli iscritti alla Fondazione Enasarco anteriormente al 1° gennaio 2012 e all'introduzione di uno specifico meccanismo di cumulo tra i contributi versati alla Fondazione Enasarco e quelli accreditati presso l'Inps o altre gestioni previdenziali, nonché alla riapertura dei termini per la prosecuzione volontaria della contribuzione.

7-00411 Carotenuto: Iniziative volte ad affrontare la problematica dei cosiddetti « iscritti silenti » della Fondazione Enasarco, a promuovere un'approfondita verifica sulla gestione economico-finanziaria della medesima Fondazione, a rafforzare gli obblighi di pubblicità e trasparenza di Enasarco e a definire una riforma organica della previdenza degli agenti e rappresentanti di commercio, fondata sulla portabilità dei contributi, sulla proporzionalità tra contribuzione e prestazione, sulla sostenibilità finanziaria e sulla massima trasparenza della gestione *(Discussione congiunta e rinvio)* ..... 112

COMITATO RISTRETTO:

Riduzione dei termini per la liquidazione del trattamento di fine servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e rivalutazione dei limiti di importo per l'erogazione rateale del medesimo trattamento. C. 1254 Alfonso Colucci e C. 1264 Bagnasco ..... 113

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI ..... 113

### ATTI DEL GOVERNO

*Giovedì 1° ottobre 2026. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO.*

**La seduta comincia alle 13.35.**

**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.**

*(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazioni).*

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto, rinviato, da ultimo, nella seduta del 9 settembre 2026.

Walter RIZZETTO, *presidente*, avverte che il Presidente della Camera ha trasmesso, in data 24 settembre 2026, il parere del Garante per la protezione dei dati personali sullo schema di decreto legislativo in esame e che, in considerazione di tale circostanza, è ora possibile procedere all'espressione del parere.

Avverte, pertanto, che nella seduta odierna la Commissione esprimerà il parere di competenza.

Comunica che il relatore, onorevole Malagola, ha predisposto una proposta di parere *(vedi allegato 1)*, già trasmessa per le vie brevi ai componenti della Commissione nella mattinata odierna.

Ricorda che i gruppi PD-IDP, M5S e AVS hanno presentato congiuntamente una proposta alternativa di parere *(vedi allegato 2)* che è in distribuzione e che, in caso di approvazione della proposta di parere del relatore, risulterebbe preclusa. Invita quindi il relatore, onorevole Malagola, a illustrare la sua proposta di parere.

Lorenzo MALAGOLA (FDI), *relatore*, passa ad illustrare la sua proposta di parere, segnalando, in particolare, che le osservazioni formulate scaturiscono dalla volontà di garantire, insieme, la libertà delle imprese e i diritti dei lavoratori addetti ad un settore in così rapida evoluzione.

Evidenzia, infine, che le osservazioni inserite nella proposta di parere attengono, in particolare, alle finalità e all'ambito di applicazione del provvedimento, alla presunzione legale e alla qualificazione del rapporto di lavoro, alla gestione algoritmica, all'informazione e alla consultazione, nonché alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Dario CAROTENUTO (M5S) evidenzia che secondo la procura di Milano veniva pagata solamente 2,5 euro circa una consegna fatta da una decina di migliaia di *rider*. Pertanto il fenomeno di 40 mila lavoratori, retribuiti sotto la soglia di povertà si sostanzia in un'accusa che fino a qualche anno fa non avremmo nemmeno saputo pronunciare: il caporalato algoritmico. Il fenomeno del caporalato difatti non è mai sparito ma ha solo cambiato gli strumenti utilizzati, avvalendosi delle piattaforme informatiche e assegnando quindi un punteggio, togliendo le consegne se il *rider* rallenta e disconnettendolo qualora protesti. Pur ammettendo che lo schema di decreto in esame comporta dei passi in avanti rispetto alla normativa previgente, prevedendo che il licenziamento deciso da una macchina è nullo e che le decisioni che chiudono un *account* dovranno essere prese da un umano, tuttavia le norme previste dal predetto schema di decreto non sono sufficienti a fermare il caporalato digitale.

Tiene a ricordare che il suo gruppo su questo tema si batte già da lunga data, poiché nel 2016, quando i *rider* di Foodora protestavano a Torino e quasi nessuno sapeva chi fossero, la collega Chimienti portava il caso in Commissione chiedendo di convertire le collaborazioni in lavoro subordinato con una paga oraria. Ricorda inoltre che nel 2018 la collega Costanzo chiedeva una retribuzione minima oraria e un tetto al cottimo. Nel 2019 la prima legge italiana sui *rider* porta la firma del M5S. Pertanto, mentre molti dicevano che il M5S avanzava pretese esagerate, oggi è la stessa Europa a confermare che quella era la strada giusta. Tiene ad evidenziare che anche nella presente legislatura il suo gruppo ha messo nero su bianco, una dopo l'altra, varie proposte, tutte prontamente respinte dalla maggioranza e dal Governo. In particolare, fa presente che nell'ambito della legge di delegazione europea è stato respinto un ordine del giorno che chiedeva che con il recepimento della direttiva in oggetto si garantisse ai lavoratori delle piattaforme digitali un'integrazione a reddito. Inoltre, nell'agosto 2025 è stata respinta la proposta della collega Barzotti che chiedeva un fondo da 50 milioni di euro per la cassa integrazione a favore dei lavoratori che operano durante le ondate di calore, *rider* compresi. È stata inoltre respinta, nel giugno 2026, una proposta del collega Alfonso Colucci volta ad introdurre una pre-

sunzione assoluta di subordinazione, un salario minimo per i *rider* e un'apposita copertura previdenziale. Infine, nell'agosto 2026, nel pieno dell'ondata di calore, con i *rider* in sciopero in mezza Italia, è stata respinta la proposta del collega Aiello che chiedeva di estendere agli stessi *rider* gli ammortizzatori sociali per le ondate di calore e di obbligare le piattaforme a fermare le consegne nelle ore più pericolose. Rimarca che il suo gruppo è ancora in attesa di ricevere una risposta all'interpellanza, presentata circa otto mesi fa, in cui si chiedeva al Ministro competente quante ispezioni siano state effettuate sulle piattaforme digitali negli ultimi due anni. Inoltre, è stata deposita nel luglio scorso una mozione in Aula e una risoluzione di analogo contenuto in Commissione, la 7-00402, con numerosi impegni dettagliati volti a recepire la direttiva in maniera efficace. Esprime disappunto per il fatto che tali atti di indirizzo non siano stati mai calendarizzati.

Passando più in particolare al contenuto dello schema di decreto, evidenzia che la presunzione di subordinazione, così come congegnata nella direttiva, appare scarsamente efficace, operando solamente nel caso fosse il lavoratore a ricorrere al giudice o a presentare l'istanza all'Ispettorato del lavoro. Non appare condivisibile chiedere al *rider*, la parte più debole del rapporto di lavoro, di fare causa a una multinazionale affrontando anni di processo e spese legali, con il timore di ritorsioni. Pertanto, come scritto nella predetta risoluzione già presentata, l'onere della prova dovrebbe gravare esclusivamente sulla piattaforma. Rileva inoltre che le sanzioni previste nel provvedimento sono di entità irrisoria e pertanto rappresentano solamente un costo di gestione per gruppi che fatturano miliardi di euro in tutto il mondo. Un altro elemento non condivisibile è rappresentato dal fatto che la nuova disciplina riguarderebbe prevalentemente i rapporti instaurati dopo il 2 dicembre 2026, mentre rimangono quasi privi di qualsiasi tutela i *rider* già in attività. Inoltre, nel testo del provvedimento non si affronta la questione del minimo orario della paga e non si retribuisce il tempo di attesa tra una consegna e l'altra, nonostante il tribunale di Torino ha recentemente riconosciuto che il tempo di attesa sia da considerare tempo di lavoro. Esprime disappunto inoltre sul fatto che non ci sia nessuna previsione sugli ammortizzatori sociali per le ondate di calore. Ricorda che in Spagna, invece, una legge chiara, con una presunzione vera, ha portato una delle grandi piattaforme del *delivery* ad annunciare il passaggio al lavoro dipendente. Nessuna azienda del settore ha avuto per questo problemi di tenuta finanziaria e le consegne sono proseguite nella normalità. Finalmente invece si è smesso di far finta che chi indossa la divisa di un'azienda, segue gli ordini della sua applicazione e viene valutato dal suo algoritmo sia un libero imprenditore di se stesso. Fa inoltre presente, in qualità di deputato eletto a Napoli che, in tale territorio, i *rider* sono spesso ragazzi giovanissimi, a volte laureati, che fanno quel lavoro in mancanza di altre opportunità. Per loro l'introduzione di una normativa che li tuteli effettivamente, rappresenta lo spartiacque tra un lavoro e una forma moderna di servitù. Pertanto, nella proposta di parere delle opposizioni viene chiesto, riproponendo questioni poste da anni, di introdurre una presunzione di subordinazione che operi davvero, con l'onere della prova a carico della piattaforma e verifiche d'ufficio dell'Ispettorato del lavoro, sanzioni parametrate al fatturato, le nuove tutele applicate anche ai rapporti in essere, un compenso minimo orario che retribuisca anche i tempi di attesa, protocolli vincolanti e tutele economiche per il caldo, pieno accesso ai dati dell'algoritmo per i rappresentanti dei lavoratori e i controlli da parte di ispettori in numero e con competenze adeguate. Invitando il presidente a prevedere la calendarizzazione della risoluzione 7-00402, in modo da recepire la direttiva in maniera completa, fa presente che nella giornata odierna, a suo avviso, occorre scegliere se recepire la direttiva al minimo sindacale oppure se renderla pienamente operativa per dire a circa 40 mila *rider* che lo Stato è finalmente dalla loro parte. Ricordando che il M5S ha dimostrato di stare

dalla parte dei lavoratori del *delivery* in ogni atto della presente legislatura, invita la maggioranza ed il Governo a non ignorare la questione, cambiando quindi l'atteggiamento assunto finora che non tutela affatto i lavoratori del settore.

Chiara GRIBAUDO (PD-IDP), nell'osservare che il provvedimento in esame riguarda una categoria di lavoratori il cui reddito dipende da un'applicazione, da un punteggio o da una decisione che spesso non possono comprendere né contestare, segnala la distanza tra la libertà promessa dalle piattaforme digitali e il potere che esse esercitano sul lavoro dei *rider*.

Fa quindi presente che la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, offre un'occasione importante per ridurre tale distanza e che il Governo, a suo giudizio, ne propone un recepimento insufficiente, scegliendo invece di non riequilibrare i rapporti di forza.

Si sofferma poi sul tema della « falsa autonomia », ovvero della libertà del lavoratore, atteso che è la piattaforma a stabilire il compenso, ad assegnare gli incarichi attraverso un algoritmo, a valutare la prestazione, a penalizzare chi rifiuta una consegna, tutte circostanze che configurano un potere che, necessariamente, deve comportare delle responsabilità.

Osserva, in proposito, che occorre una presunzione di subordinazione realmente efficace, in grado di riconoscere le forme del controllo digitale, e che non si può demandare al singolo lavoratore il peso di una eventuale battaglia giudiziaria contro un'impresa che dispone di risorse considerevoli.

Quanto, invece, alle decisioni algoritmiche, fa presente che una sospensione dell'*account* del prestatore di lavoro può comportare una perdita di reddito mentre una procedura di reclamo è da ritenere utile soltanto se consente una risposta tempestiva e una tutela effettiva. Reputa, quindi, necessario prevedere spiegazioni comprensibili, controllo umano e possibilità di correggere le decisioni ingiuste, strumenti necessari per la difesa dei lavoratori.

Rileva inoltre che, in merito alle condizioni di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori, il Governo deve prevedere apposite forme di tutela, come ad esempio in caso di condizioni climatiche estreme, e, a tal fine, chiede la calendarizzazione della proposta di legge « Griseri-Prisco » di cui è prima firmataria, che prevede, oltre alla sospensione del servizio nei momenti più pericolosi dal punto di vista meteorologico, anche un sostegno economico.

Chiede quindi, anche a nome del proprio gruppo politico, l'attivazione di protocolli vincolanti, l'introduzione di dispositivi di protezione e di attività di formazione e la possibilità di sospendere il servizio nel lavoro mediante piattaforme digitali senza penalizzazioni e con un'adeguata protezione economica, ricordando l'importanza di una remunerazione dignitosa.

Sottolinea, quindi, come sia necessario garantire la rappresentanza sindacale, la contrattazione collettiva e la responsabilità delle piattaforme digitali lungo tutta la catena degli intermediari, al fine di contrastare il caporalato digitale e colpire chi promuove lo sfruttamento ricavandone profitti.

Nel precisare, infine, che il Governo affida nuovi e complessi compiti di vigilanza alle amministrazioni senza contestualmente prevedere risorse aggiuntive, paventa la mancata effettività dei diritti dei lavoratori interessati dal provvedimento in esame.

Giudica, in conclusione, l'operato delle forze di maggioranza insufficiente rispetto al potere delle piattaforme e rivendica gli obiettivi del gruppo politico di appartenenza: salari dignitosi, sicurezza, diritti esigibili e responsabilità delle imprese.

Alla luce delle considerazioni espresse, preannuncia un voto contrario alla proposta di parere del relatore, precisando che il progresso tecnologico deve migliorare la vita delle persone e che un Governo che accetta che lo stesso diventi uno strumento di precarietà rinuncia al proprio compito.

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere del relatore, risultando preclusa la

proposta alternativa di parere dei gruppi PD-IDP, M5S e AVS.

**La seduta termina alle 13.50.**

**SEDE CONSULTIVA**

*Giovedì 1° ottobre 2026. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO.*

**La seduta comincia alle 13.50.**

**DL 162/2026: Disposizioni urgenti per il sostegno economico e il contenimento degli effetti derivanti dal perdurante aumento del costo dei carburanti, nonché in materia fiscale.**
**C. 3106 Governo.**
(Parere alla VI Commissione).

*(Esame e rinvio).*

Tiziana NISINI (LEGA), *relatrice*, fa presente che la Commissione è chiamata ad esprimere alla VI Commissione (Finanze) il parere di competenza sul disegno di legge C. 3106, di conversione in legge del decreto-legge 17 settembre 2026, n. 162, recante disposizioni urgenti per il sostegno economico e il contenimento degli effetti derivanti dal perdurante aumento del costo dei carburanti, nonché in materia fiscale.

Su un piano generale, segnala che il decreto-legge si compone di 8 articoli, suddivisi in tre Capi.

Soffermandosi sulle disposizioni che attengono alle competenze della XI Commissione, fa presente che l'articolo 3 riguarda la ripartizione di risorse per i comuni di frontiera nelle zone di confine italo-elvetiche. Il comma 1 assegna le risorse del Fondo per lo sviluppo economico, il potenziamento delle infrastrutture e il sostegno dei salari nelle zone di confine italo-elvetiche (istituito dall'articolo 11 della legge n. 83 del 2023) alle Regioni Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta e alla provincia autonoma di Bolzano, per gli anni 2026 e 2027, precisando le modalità di ripartizione in sede di prima applicazione e in deroga alla normativa vigente. Le risorse del Fondo sono assegnate per il sostegno alle remunerazioni nette dei lavoratori frontalieri, sulla base del numero dei frontalieri residenti nei rispettivi territori di competenza. La quota spettante viene determinata dividendo l'importo del fondo di cui al primo periodo per il numero complessivo dei lavoratori frontalieri rilevati. La quota pro capite così ottenuta, moltiplicata per il numero dei lavoratori frontalieri delle singole Regioni e della Provincia autonoma, costituisce l'importo di competenza. Il comma 2 contiene una norma di interpretazione autentica sulle percentuali demografiche (rapporto tra numero di frontalieri e popolazione di un comune) richieste per l'attribuzione ai comuni di frontiera del contributo statale previsto dall'articolo 10 della legge n. 83 del 2023.

Walter RIZZETTO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 13.55.**

**RISOLUZIONI**

*Giovedì 1° ottobre 2026. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO.*

**La seduta comincia alle 13.55.**

**7-00409 Rizzetto: Misure volte alla estensione della rendita contributiva anche agli iscritti alla Fondazione Enasarco anteriormente al 1° gennaio 2012 e all'introduzione di uno specifico meccanismo di cumulo tra i contributi versati alla Fondazione Enasarco e quelli accreditati presso l'Inps o altre gestioni previdenziali, nonché alla riapertura dei termini per la prosecuzione volontaria della contribuzione.**

**7-00411 Carotenuto: Iniziative volte ad affrontare la problematica dei cosiddetti « iscritti silenti » della Fondazione Enasarco, a promuovere un'approfondita verifica sulla gestione economico-finanziaria della medesima Fondazione, a rafforzare gli obblighi di pubblicità e trasparenza di Enasarco e a definire una riforma organica della previdenza degli agenti e rappresentanti di commercio, fondata sulla portabilità dei contributi, sulla proporzionalità tra contri-**

**buzione e prestazione, sulla sostenibilità finanziaria e sulla massima trasparenza della gestione.**

*(Discussione congiunta e rinvio).*

La Commissione prosegue la discussione della risoluzione 7-00409 Rizzetto.

Walter RIZZETTO, *presidente*, fa presente che, poiché la risoluzione 7-00411 Carotenuto interviene, seppur con una diversa impostazione, su un argomento analogo a quello affrontato dalla risoluzione n. 7-00409 Rizzetto, già in discussione, avverte che tali atti di indirizzo, secondo quanto convenuto nella riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentati dei gruppi, del 23 settembre scorso, saranno discussi congiuntamente.

Prendendo atto che i presentatori della risoluzione 7-00411 Carotenuto rinunciano ad illustrare il contenuto dell'atto di indirizzo in oggetto, rinvia il seguito della discussione ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.**

**COMITATO RISTRETTO**

*Giovedì 1° ottobre 2026.*

**Riduzione dei termini per la liquidazione del trattamento di fine servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e rivalutazione dei limiti di importo per l'erogazione rateale del medesimo trattamento.**

**C. 1254 Alfonso Colucci e C. 1264 Bagnasco.**

Il Comitato ristretto si è riunito dalle 14 alle 14.05.

**UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI**

*Giovedì 1° ottobre 2026.*

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.05 alle 14.10.

ALLEGATO 1

**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.**

**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali;

considerato che il provvedimento è predisposto in base alla delega di cui agli articoli 1 e 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91, e che il termine di recepimento fissato dall'articolo 29 della direttiva scade il 2 dicembre 2026;

considerato che la direttiva impone agli Stati membri di promuovere il ruolo delle parti sociali e l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali (articolo 25) e di garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali alla sua attuazione (articolo 29, paragrafo 3), e che appare pertanto necessario valorizzare le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e le procedure di consultazione, anche in materia di gestione algoritmica;

considerato che le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi sono caratterizzate da autonomia tecnica, intellettuale e deontologica garantita dalla legge, dall'esame di Stato di cui all'articolo 33, quinto comma, della Costituzione e da un sistema di vigilanza e responsabilità disciplinare facente capo agli ordini e ai collegi, e che per tale ragione l'articolo 2, comma 2, lettera *b)*, del decreto legislativo n. 81 del 2015 esclude le relative collaborazioni dall'estensione della disciplina del lavoro subordinato;

ritenuto che, per tali professioni, lo strumento presuntivo di cui all'articolo 5 dello schema non risulti adeguato alle caratteristiche della prestazione, ferma restando la possibilità di accertare in concreto la natura subordinata del rapporto in base alle effettive modalità di svolgimento della prestazione, e che debba comunque essere assicurata l'applicazione di tutte le altre garanzie previste dalla direttiva e dallo schema, in particolare in materia di gestione algoritmica, trasparenza, supervisione e riesame umano, protezione dei dati personali, canali di comunicazione e tutela contro i trattamenti sfavorevoli;

preso atto del parere del Garante per la protezione dei dati personali;

preso atto della valutazione favorevole espressa dalla V Commissione (Bilancio);

preso atto inoltre delle indicazioni emerse dalle audizioni e dei contributi scritti pervenuti nel corso dell'istruttoria,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

*con le seguenti osservazioni:*

quanto alle finalità, ambito di applicazione e definizioni:

*a)* in riferimento all'articolo 1, comma 1, si valuti l'opportunità di precisare che la finalità di favorire una crescita equa e sostenibile delle piattaforme digitali è perseguita nel rispetto degli obiettivi di tutela delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in coerenza con il considerando 14 della direttiva;

*b)* si valuti l'opportunità di introdurre, dopo l'articolo 2, una disposizione volta a dare attuazione all'articolo 25 della direttiva, che, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, promuova il ruolo delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e delle rispettive rappresentanze sindacali aziendali e unitarie, valorizzando la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 quale sede primaria di regolazione delle condizioni economiche e normative e di attuazione dei diritti in materia di gestione algoritmica, anche con riferimento alle persone che svolgono la prestazione in forma genuinamente autonoma, in coerenza con il capo V-*bis* del medesimo decreto legislativo;

*c)* in riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera *a)*, si valuti l'opportunità di precisare che se il servizio fornito dalla piattaforma di lavoro digitale ha ad oggetto attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale e somministrazione di lavoro, deve essere fornito da soggetto autorizzato ai sensi del Capo I del decreto legislativo n. 276 del 2003 e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 43 del 10 aprile 2018; conseguentemente, all'articolo 3, comma 1, lettera *e)*, numero 1), si valuti l'opportunità di precisare che rientra nella definizione di intermediario colui che, « in qualità di persona giuridica autorizzata ai sensi del Capo I del decreto legislativo n. 276 del 2003 e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 43 del 10 aprile 2018 », instaura un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e un rapporto contrattuale con la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;

*d)* in riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera *d)*, si valuti l'opportunità di integrare la definizione di « lavoratore delle piattaforme digitali » con il riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, in conformità all'articolo 2, paragrafo 1, lettera *d)*, della direttiva;

*e)* in riferimento all'articolo 3, comma 2, si valuti l'opportunità di precisare, in coerenza con il considerando 20 della direttiva, che non costituiscono piattaforme di lavoro digitali i soggetti, anche sotto forma di piattaforme *on line*, che forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, senza ulteriore coinvolgimento della piattaforma, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, o gestendo prenotazioni, pagamenti o adempimenti amministrativi, ovvero fornendo meri strumenti gestionali, di scambio documentale o di fatturazione, senza svolgere un ruolo significativo nell'abbinamento tra domanda di servizi e offerta di lavoro;

*f)* in riferimento all'articolo 3, comma 2, lettera *d)*, si valuti inoltre l'opportunità di precisare che non rientrano nella definizione di piattaforma di lavoro digitale i prestatori di servizi di trasporto di persone « ivi incluso il trasporto pubblico non di linea »;

*g)* si valuti altresì l'opportunità di precisare al medesimo articolo 3 che non rientrano nella definizione di piattaforma di lavoro digitale di cui comma 1, lettera *a)*, quelle piattaforme che si limitano a fornire strumenti tecnologici, *software* gestionali o sistemi automatizzati impiegati nell'esecuzione di processi produttivi o servizi, senza che vi sia una effettiva offerta di lavoro agli individui;

*h)* in riferimento all'articolo 4, comma 2, si valuti l'opportunità di precisare che resta salva l'applicazione della disciplina in materia di somministrazione di lavoro, di cui al capo IV del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni, e delle norme lavoristiche in materia di appalto di opere o di servizi, di cui all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, solamente « ove ne ricorrano i presupposti »;

quanto alla presunzione legale e alla qualificazione del rapporto:

*i)* in riferimento all'articolo 5, commi 1 e 2, si valuti l'opportunità di sopprimere, al comma 1, le parole « ed organizzazione » e, al comma 2, le parole « l'organizzazione del lavoro da parte delle piattaforme digitali »,

considerato che l'organizzazione del lavoro costituisce requisito della definizione di piattaforma di lavoro digitale di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *a)*, numero 3), ed elemento costitutivo delle collaborazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, sicché il suo utilizzo quale indice presuntivo determinerebbe un effetto circolare e sovrapposizioni applicative;

*l)* in riferimento all'articolo 5, in alternativa al punto precedente, si valuti l'opportunità di un coordinamento con l'articolo 12 del decreto-legge n. 62 del 2026, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge del 25 giugno 2026, n. 112, al fine di evitare un doppio regime di presunzione, eventualmente mediante una disciplina unitaria applicabile a tutte le piattaforme di lavoro digitali tramite il rinvio al suddetto articolo 12, comma 3;

*m)* in riferimento all'articolo 5, si valuti l'opportunità di prevedere che la presunzione legale di cui al comma 1 non si applichi ai rapporti aventi a oggetto l'esercizio di professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi professionali, in coerenza con la *ratio* dell'articolo 2, comma 2, lettera *b)*, del decreto legislativo n. 81 del 2015, precisando in ogni caso che: resta ferma la possibilità di accertare in sede giudiziaria o amministrativa la natura subordinata del rapporto sulla base delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione attribuita dalle parti e tenendo conto dell'utilizzo dei sistemi automatizzati, in conformità all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva; l'esclusione non opera nei confronti di soggetti che, pur iscritti in albi, svolgano mediante la piattaforma attività diverse da quelle proprie della professione;

*n)* in riferimento all'articolo 5, comma 4, si valuti l'opportunità di precisare che il potere di iniziativa dei rappresentanti a cui i lavoratori delle piattaforme digitali conferiscono mandato si riferisca alla sola istanza di certificazione del contratto di lavoro;

*o)* in riferimento all'articolo 5, comma 5, occorrerebbe prevedere che la presunzione si applichi al periodo « che decorre da » tale data, anziché al periodo « successivo », in conformità all'articolo 5, paragrafo 6, della direttiva;

quanto a gestione algoritmica, informazione e consultazione:

*p)* in riferimento all'articolo 6, comma 1, lettera *d)*, si valuti l'opportunità di riferire il divieto al trattamento di dati personali « per prevedere » l'esercizio di diritti fondamentali; alla lettera *f)*, di precisare, in coerenza con il considerando 41, che resta consentita, ove lecita ai sensi del regolamento (UE) 2016/679, la verifica biometrica dell'identità mediante confronto con i dati forniti dalla medesima persona;

*q)* in riferimento all'articolo 8, comma 1, riguardo agli obblighi di informazione, a carico delle piattaforme di lavoro digitali e degli eventuali intermediari, sui relativi sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, si valuti l'opportunità di espungere il richiamo agli obblighi informativi sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati a carico dei datori di lavoro previsti dall'articolo 1-*bis* del decreto legislativo n. 152 del 1997, in modo da scongiurare qualsiasi rischio di duplicazione di adempimenti già previsti dalla normativa vigente a carico dei datori di lavoro in materia di trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati;

*r)* in riferimento all'articolo 8, comma 3, si valuti l'opportunità di prevedere, in conformità all'articolo 9, paragrafo 3, della direttiva, che le informazioni siano fornite alle persone in forma concisa al più tardi il primo giorno di lavoro, prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni o sull'organizzazione del lavoro e in qualsiasi momento su richiesta, ferma restando l'informazione completa e dettagliata su richiesta; al comma 8 occorre correggere il rinvio al comma 6 con quello al comma 7;

*s)* in riferimento all'articolo 9, comma 7, laddove si sancisce la nullità di ogni atto che non sia adottato da un essere umano e che comporti la limitazione, la sospensione, la risoluzione o la cessazione del rapporto

contrattuale di una persona che svolga un lavoro tramite piattaforma digitale, o la chiusura dell'*account* del medesimo prestatore di lavoro o altra misura che arrechi a questi un pregiudizio equivalente, si valuti l'opportunità di precisare che 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 »;

*t)* in riferimento all'articolo 10, commi 1 e 11, si valuti l'opportunità di consentire che la spiegazione, resa tramite la persona di contatto, sia fornita anche in forma orale, in conformità all'articolo 11, paragrafo 1, della direttiva, e di coordinare le due disposizioni; al comma 2, di chiarire se l'obbligo di designare la persona di contatto gravi anche sull'intermediario; al comma 4, di valutare l'introduzione di una sanzione per il mancato rispetto del termine; al comma 5, di precisare che il riesame è umano e di correggere il rinvio alle « decisioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 », riferendolo ai commi 1 e 4;

*u)* in riferimento all'articolo 13, comma 1, si valuti l'opportunità di prevedere che, in assenza di rappresentanti dei lavoratori, le informazioni e la consultazione siano rivolte, oltre che ai lavoratori direttamente, anche alle organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

*v)* in riferimento all'articolo 13, comma 1, si valuti inoltre l'opportunità di precisare che gli obblighi di informazione e consultazione a carico delle piattaforme digitali e degli intermediari nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti devono essere adempiuti nel rispetto anche delle disposizioni di cui al Capo V (Partecipazione consultiva dei lavoratori) della legge 15 maggio 2025, n. 76, in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese;

quanto alla salute e sicurezza e ai canali di segnalazione:

*z)* in riferimento all'articolo 11, si valuti l'opportunità di chiarire che alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali si applicano tutte le normative in materia di sicurezza sul lavoro già vigenti nel nostro ordinamento;

*aa)* in riferimento all'articolo 12, si valuti l'opportunità di riferire le misure di prevenzione e i canali di segnalazione a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;

quanto a trasparenza, tutele e disposizioni finali:

*bb)* negli articoli 15, comma 1, e 16, comma 3, occorre, sul piano formale, correggere la locuzione « dei dati personal » e ridefinire il rinvio « ai sensi dei commi 1 e »; all'articolo 16, comma 2, si valuti di riferire il divieto di monitoraggio anche al committente;

*cc)* in riferimento all'articolo 23, comma 1, si valuti l'opportunità di precisare, alla lettera *a)*, che alle collaborazioni con le piattaforme digitali continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, e in particolare l'esclusione di cui alla lettera *b)* per le professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione in albi;

*dd)* in riferimento all'articolo 24, comma 1, lettera *b)*, si verifichi la correttezza del rinvio agli obblighi informativi previsti dall'« articolo 10 », che appaiono contenuti nell'articolo 8;

*ee)* con riferimento alle prestazioni rese da professionisti iscritti in albi mediante piattaforme digitali, si invita il Governo a sollecitare, nell'ambito del riesame della direttiva previsto dall'articolo 30, una specifica valutazione della posizione delle professioni regolamentate.

ALLEGATO 2

**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 ALTERNATIVA DI PARERE DEI GRUPPI PD-IDP, M5S e AVS**

La IX Commissione (Lavoro pubblico e privato),

esaminato lo 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 del Governo n. 433);

premesso che:

lo schema di decreto legislativo in esame è volto a dare attuazione alla direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, sulla base della delega legislativa conferita al Governo dall'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91 (Legge di delegazione europea 2024), la quale impone il corretto e integrale recepimento delle disposizioni dell'Unione europea dirette a migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;

la citata direttiva (UE) 2024/2831 rappresenta il primo organico intervento dell'Unione europea volto a disciplinare il fenomeno del lavoro mediante piattaforme digitali, ponendo al centro la necessità di garantire condizioni di lavoro dignitose, la corretta qualificazione dei rapporti di lavoro nonché la trasparenza nell'utilizzo degli algoritmi e la protezione dei dati personali;

lo schema in esame rischia tuttavia di restringere l'ambito di applicazione della citata direttiva (UE) 2024/2831 a causa del mancato recepimento di disposizioni vincolanti di rango primario previste dalla direttiva, sostituite dal Governo con rinvii a discipline ordinarie già vigenti nell'ordinamento, rinunciando di fatto a introdurre le tutele specifiche e mirate richieste dalle peculiarità del settore delle piattaforme digitali;

la direttiva nasce dalla constatazione che la digitalizzazione sta trasformando profondamente l'organizzazione del lavoro e che le piattaforme digitali, attraverso sistemi automatizzati di monitoraggio e sistemi decisionali automatizzati, possono esercitare forme di direzione, controllo e valutazione della prestazione anche quando il rapporto viene formalmente qualificato come autonomo; il legislatore europeo ha riconosciuto, pertanto, che l'utilizzo della tecnologia può produrre opportunità di accesso al lavoro e maggiore flessibilità, ma, se non adeguatamente regolamentato, può determinare sorveglianza tecnologica, opacità delle decisioni, squilibri di potere, rischi per la salute e sicurezza, discriminazioni e compressione della riservatezza;

uno degli aspetti maggiormente qualificanti della direttiva è l'introduzione di un sistema volto a facilitare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali; in tale direzione, pertanto, gli Stati membri devono predisporre procedure efficaci per individuare il corretto status occupazionale, attraverso una presunzione legale di rapporto di lavoro subordinato; la presunzione deve essere effettiva e deve poter essere contestata dalla piattaforma (e non dal

lavoratore) attraverso una procedura appropriata, senza tuttavia trasformare la verifica della natura del rapporto in un onere sostanzialmente insostenibile per il lavoratore;

altro elemento centrale è la disciplina della gestione algoritmica del lavoro; in sostanza, la direttiva riconosce espressamente che gli algoritmi non costituiscono semplicemente strumenti tecnologici neutri, ma possono incidere concretamente sulle condizioni di lavoro e sulla posizione economica e professionale delle persone; i sistemi automatizzati possono infatti determinare l'accesso agli incarichi, la loro distribuzione e organizzazione, i guadagni, la fissazione del prezzo delle singole prestazioni, la sicurezza e salute, l'orario di lavoro, l'accesso alla formazione e, soprattutto, la limitazione, sospensione o chiusura dell'account;

da ciò discende il principio, particolarmente importante, secondo cui il potere organizzativo esercitato attraverso un algoritmo non cessa di essere potere datoriale o comunque potere di direzione e controllo soltanto perché viene esercitato attraverso uno strumento digitale; la direttiva introduce pertanto specifici obblighi di trasparenza algoritmica prevedendo che i lavoratori siano informati sull'utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, sui principali parametri utilizzati da tali sistemi e sulle categorie di dati trattati; la tutela non si limita, dunque, alla semplice trasparenza dell'algoritmo, ma si traduce nel riconoscimento di un vero e proprio diritto alla contestabilità delle decisioni algoritmiche, attraverso l'intervento umano, la spiegazione, la revisione e, quando necessario, la rettifica della decisione o il riconoscimento di un adeguato rimedio;

un ulteriore elemento qualificante è rappresentato dalla protezione della salute e della sicurezza; la direttiva riconosce che la gestione algoritmica può produrre rischi specifici per le persone che lavorano mediante piattaforme e richiede che tali rischi siano adeguatamente considerati nell'ambito delle disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro; la valutazione non deve quindi limitarsi ai rischi fisici tradizionali, ma deve considerare anche gli effetti derivanti dalle modalità con cui gli algoritmi organizzano, controllano e valutano la prestazione lavorativa;

la direttiva interviene inoltre sul terreno della rappresentanza collettiva, riconoscendo l'importanza della libertà di associazione, della contrattazione collettiva e dell'accesso dei rappresentanti dei lavoratori alle informazioni necessarie per esercitare efficacemente le proprie funzioni; la trasformazione digitale del lavoro, nella prospettiva europea, non può quindi tradursi nell'indebolimento delle relazioni sindacali né nella costruzione di una categoria di lavoratori sottratta alla rappresentanza collettiva;

un ulteriore principio di grande rilievo riguarda la protezione dei dati personali; le garanzie in materia di gestione algoritmica non sono infatti riservate esclusivamente a chi possiede già la qualifica di lavoratore subordinato ed alcune delle disposizioni relative ai sistemi automatizzati e al trattamento dei dati si applicano più ampiamente alle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme, anche quando il loro rapporto non sia qualificato come subordinato;

particolare importanza assume anche l'attenzione riservata agli intermediari laddove la direttiva non consente che l'interposizione contrattuale divenga uno strumento per svuotare le tutele; in tal senso quindi, gli Stati membri devono assicurare un livello di protezione adeguato anche quando il lavoro viene organizzato attraverso intermediari, evitando che la frammentazione della catena contrattuale determini una corrispondente frammentazione delle responsabilità;

alla luce dei predetti principi, lo schema di decreto legislativo all'esame contiene certamente disposizioni importanti e, in alcuni punti, introduce strumenti che rappresentano un avanzamento rispetto alla disciplina vigente, tuttavia nel complesso si evince che gli elementi più qualificanti della direttiva, come la presunzione di subordi-

nazione, gli obblighi di trasparenza e la supervisione umana ovvero la rappresentanza sindacale, non sono sufficientemente idonei da impedire l'elusione delle tutele sottese;

lo schema, pur dichiarando all'articolo 2 un ambito di applicazione esteso a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, a prescindere dalla qualificazione contrattuale, riserva poi in concreto porzioni rilevanti delle tutele – segnatamente quelle in tema di salute e sicurezza (articolo 11) e di informazione e consultazione (articolo 13) – ai soli « lavoratori », determinando un cortocircuito fra un perimetro soggettivo dichiaratamente generale e una tutela sostanziale di fatto residuale per i lavoratori autonomi ed etero-organizzati, che pure costituiscono la maggioranza dei prestatori attivi nel settore;

tale limitazione soggettiva contrasta con l'impianto della direttiva, che intende assicurare un nucleo di tutele – in particolare in materia di dati personali, salute e sicurezza, informazione e consultazione – a tutte le persone che svolgono lavoro mediante piattaforma, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto come subordinato, autonomo o collaborazione, e con la clausola di non regresso di cui all'articolo 4, paragrafo 5, della direttiva;

altrettanto, all'art. 3, relativo alle definizioni, si rileva una torsione interpretativa circa l'ambito di applicazione oggettivo del decreto. Lo schema di decreto all'articolo 3, comma 2, lettera d), annovera tra gli esempi di esclusione dalla definizione di « piattaforma di lavoro digitale » i « prestatori di servizi, compresi i servizi di trasporto di persone o merci, per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dagli individui costituisce una componente secondaria e puramente accessoria ». Tale collocazione è in contrasto con il considerando 20 della direttiva il quale richiama le medesime attività come paradigmatiche del caso opposto, cioè l'insieme delle attività per le quali l'organizzazione del lavoro da parte della piattaforma costituisce una componente necessaria ed essenziale e non meramente accessoria. Nel recepimento della direttiva, dunque, lo schema di decreto colloca nell'area dell'esclusione dalla definizione di « piattaforma di lavoro digitale » quei settori (trasporto di persone e merci, pulizie) che costituiscono notoriamente le tipologie quantitativamente più diffuse del lavoro di piattaforma. Tale scelta rischia di generare gravi confusioni di carattere interpretativo circa gli ambiti di applicazione dello schema di decreto con la conseguenza di sottrarre alle disposizioni ivi contenute proprio i comparti nei quali il fenomeno del lavoro di piattaforma è maggiormente diffuso;

le maggiori criticità si riscontrano proprio con riguardo alla determinazione della corretta situazione occupazionale e alla presunzione legale di subordinazione; nella tabella di concordanza allegata e nella relazione illustrativa il Governo dichiara espressamente che non vi è necessità di uno specifico intervento normativo primario disciplinante tali ambiti, in quanto l'ordinamento nazionale già contempla un sistema di procedure e strumenti ispettivi idonei: tale impostazione svuota di efficacia precettiva la direttiva, che richiede un intervento legislativo esplicito e coerente volto a contrastare in via prioritaria l'errata classificazione dei rapporti di lavoro e il lavoro autonomo fittizio;

l'articolo 4 dello schema, in tema di intermediari, si limita a un rinvio generico alla disciplina dell'appalto e della somministrazione, senza sancire la responsabilità solidale tra intermediari e piattaforme digitali per i crediti retributivi, i compensi e il risarcimento del danno, lasciando prive di adeguato rimedio le condotte elusive poste in essere attraverso catene di intermediazione tra il datore di lavoro formale e il soggetto che esercita l'effettivo potere organizzativo algoritmico;

l'articolo 5 dello schema in esame non introduce quindi una autonoma presunzione, ma rinvia a quella già contenuta nell'articolo 12 del decreto-legge n. 62 del 2026, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, secondo cui, quando emergono fatti indicativi dell'eser-

cizio di poteri di direzione e controllo, anche mediante sistemi automatizzati, il rapporto si presume subordinato, salvo prova contraria;

in assenza di una specifica norma di recepimento, lo schema di decreto si porrebbe in contrasto con princìpi e criteri direttivi specifici di delega di cui all'articolo 10 della Legge di delegazione europea 2024 che espressamente richiama tra i suddetti criteri per l'esercizio della delega l'individuazione di procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione contrattuale (o occupazionale) delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;

l'articolo 5 appare altresì gravemente insufficiente laddove avrebbe dovuto piuttosto valorizzare in maniera esplicita le forme contemporanee di eterodirezione algoritmica: geolocalizzazione, *ranking*, sistemi premiali e sanzionatori, assegnazione automatica degli ordini, penalizzazione del rifiuto degli incarichi, determinazione o modifica unilaterale del compenso, riduzione delle opportunità di lavoro, sospensione e disconnessione;

già nel decreto-legge sul salario giusto (decreto-legge n. 62 del 2026), recentemente approvato, la formulazione normativa sulla presunzione di subordinazione è stata rivista e indebolita proprio attraverso la cancellazione di riferimenti espliciti ai sistemi algoritmici e ai poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione e determinazione unilaterale del compenso, con la conseguenza che l'algoritmo viene riconosciuto dalla legge come strumento di controllo, ma non vengono fissati con sufficiente precisione gli indici attraverso i quali quel controllo deve essere riconosciuto ai fini della qualificazione del rapporto; a ciò si aggiunge la clausola « salvo prova contraria », anch'essa già inserita in occasione del decreto-legge n. 62 del 2026, che di fatto consente alla piattaforma di neutralizzare la presunzione dimostrando una formale autonomia del rapporto, costringendo il lavoratore ad affrontare una complessa controversia giudiziaria per dimostrare che, dietro l'autonomia formale, esiste una concreta etero-organizzazione;

si osserva, inoltre, come la formulazione dell'articolo 5, commi 1 e 2, dello schema di decreto, nella parte in cui individua quale indice di direzione e controllo la soggezione del lavoratore alle « direttive specifiche » impartite dalla piattaforma, riproponga un parametro di matrice tradizionale senza introdurre alcun elemento di effettiva novità, ben potendo il giudice già oggi qualificare come subordinata una prestazione che presenti i caratteri descritti; del resto, la giurisprudenza di merito ha già riconosciuto, in numerose pronunce, la natura subordinata della prestazione dei cosiddetti *rider* anche in assenza di direttive specifiche in senso tradizionale, valorizzando piuttosto l'etero-organizzazione realizzata attraverso il sistema algoritmico (Trib. Palermo n. 3570/2020; Trib. Torino del 18.11.2021; Trib. Milano n. 1018/2022; Trib. Milano del 28.9.2023); lo schema di decreto, ancorando la presunzione a un parametro già superato nella prassi giurisprudenziale interna, rischia dunque di rappresentare un passo indietro anche rispetto all'evoluzione interpretativa già consolidata;

anche il riferimento ai « tempi di svolgimento » della prestazione consente altresì alle piattaforme di continuare a schermarsi dietro la flessibilità formale dell'orario per eludere la presunzione, riproponendo un modello già rivelatosi inefficace nel comparto del *food delivery*; sarebbe stato preferibile ancorare la presunzione a indici più aderenti alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, quali l'inserimento nell'organizzazione produttiva della piattaforma, la dipendenza organizzativa, la determinazione unilaterale del compenso e l'assenza di una reale capacità di operare sul libero mercato;

con riguardo poi all'articolo 6 della direttiva, lo schema in esame elude la definizione di un quadro vincolante di misure di sostegno alla presunzione legale (quali l'elaborazione di linee guida pratiche per le piattaforme e i lavoratori, lo svolgimento di controlli e ispezioni mirati, e una adeguata

formazione degli organi di vigilanza), relegando integralmente tali misure ad attività programmatorie e amministrative successive ed omettendo qualsiasi disposizione precettiva di rango primario che ne garantisca l'efficacia, l'applicazione sistematica e la sostenibilità operativa nel lungo periodo, il divieto di trattamento dei dati personali di cui all'articolo 6, comma 1, dello schema, pur ampio, non include espressamente le informazioni relative alla situazione socioeconomica e allo stato di bisogno materiale dei prestatori, la cui inferenza algoritmica alimenta pratiche di tariffazione dinamica al ribasso particolarmente pregiudizievoli per i lavoratori più vulnerabili;

manca altresì una disciplina organica della formazione destinata a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali sui diritti derivanti dalla gestione algoritmica, sul funzionamento dei sistemi automatizzati e sulla tutela della salute e sicurezza;

con riferimento alla trasparenza algoritmica, quale diritto all'informazione, l'articolo 8 dello schema di decreto costituisce uno degli elementi più significativi del provvedimento, imponendo alle piattaforme di informare lavoratori, rappresentanti e autorità sull'utilizzo dei sistemi automatizzati e richiede informazioni sulle categorie di dati, sugli obiettivi del monitoraggio, sulle categorie di decisioni, sui principali parametri e sulle ragioni delle decisioni relative, tra l'altro, alla sospensione o chiusura dell'account; tuttavia anche sotto questo profilo si rileva una genericità che non consente al lavoratore di comprendere concretamente come vengono assegnati gli ordini, come viene costruito il *ranking*, quali comportamenti determinano una riduzione delle opportunità di lavoro, come incidono rifiuti e cancellazioni, quali criteri determinano il compenso, quali condotte possono determinare una sospensione e quali fattori determinano la chiusura dell'account; la trasparenza, in sostanza, non può essere meramente documentale ma deve essere comprensibile, verificabile e utilizzabile dal lavoratore e dai suoi rappresentanti per contestare una decisione;

come innanzi evidenziato, la direttiva riconosce il diritto alla supervisione umana delle decisioni automatizzate e alla loro contestazione e sotto questo profilo il provvedimento in esame interviene in maniera significativa attraverso l'articolo 9, imponendo alle piattaforme una valutazione dell'impatto delle decisioni automatizzate almeno biennale, la disponibilità di risorse umane competenti e dotate dell'autorità necessaria per intervenire sulle decisioni; stabilisce inoltre che le decisioni di limitazione, sospensione, risoluzione o cessazione del rapporto e di chiusura dell'account siano adottate esclusivamente da un essere umano, pena la nullità; tuttavia, poi, al successivo articolo 10 contempla invece il diritto alla spiegazione e al riesame delle decisioni automatizzate nelle piattaforme digitali (di fatto ammettendole), prevedendo termini di 15 giorni per la spiegazione e 14 giorni per la risposta al riesame, riducendo la nullità ad una procedura di reclamo interna alla piattaforma priva oltretutto di effettiva terzietà;

risulta soppresso, rispetto alla direttiva, il divieto – previsto dall'articolo 12, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2024/2831 – di utilizzare i sistemi di gestione algoritmica in modo da esercitare una pressione indebita sui lavoratori o da mettere altrimenti a rischio la loro salute fisica e mentale: si tratta di un'omissione grave, suscettibile di esporre i prestatori più vulnerabili, in particolare quelli formalmente autonomi, a un'intensificazione incontrollata dei ritmi di lavoro, anche quando originata da quella tendenza chiamata da diverse ricerche *self-exploitation* o auto-sfruttamento nella quale i lavoratori, specie i più fragili, interiorizzano obiettivi e forme di controllo e finiscono per governare autonomamente il proprio comportamento secondo le esigenze della piattaforma; in questo contesto il mancato divieto esplicito di includere le informazioni relative alla situazione socioeconomica e allo stato di bisogno materiale dei prestatori risulta ancora più pericoloso;

pur riconoscendo il rischio algoritmico all'articolo 11, richiamando espressamente il decreto legislativo n. 81 del 2008 e imponendo alle piattaforme e agli inter-

mediari di valutare i rischi derivanti dai sistemi automatizzati, compresi quelli relativi agli infortuni, ai rischi psicosociali ed ergonomici, e di adottare misure di prevenzione e protezione, tuttavia lo schema di decreto in esame non costruisce una protezione specifica per le diverse tipologie di lavoro, come ad esempio quello su strada, dei cosiddetti *rider*;

il *rider* lavora infatti in un ambiente nel quale i rischi non sono soltanto algoritmici: traffico stradale, condizioni meteorologiche, caldo estremo, freddo, pioggia, neve, scarsa visibilità, affaticamento, pressione sui tempi di consegna; per questi lavoratori è necessaria una tutela molto più efficace che contempli DPI, formazione, valutazione dei rischi climatici, protocolli specifici per condizioni meteorologiche avverse e protezione effettiva della salute; il decreto avrebbe dovuto quindi prevedere protocolli vincolanti per caldo estremo e condizioni meteorologiche pericolose, compresa la sospensione o rimodulazione del servizio senza penalizzazioni algoritmiche e con adeguata protezione economica; non può essere considerata tutela della sicurezza una norma che dice semplicemente alla piattaforma di valutare il rischio senza stabilire cosa debba accadere quando quel rischio diventa concreto;

si rileva, inoltre, all'articolo 11 dello schema di decreto il mancato recepimento del divieto, di cui all'articolo 12, paragrafo 3 della direttiva, di utilizzare sistemi di gestione algoritmica con modalità tali da esercitare una pressione indebita sui lavoratori o da metterne altrimenti a rischio la salute e la sicurezza fisica e mentale;

nella considerazione che la direttiva nasce anche dalla constatazione della diffusione di forme di lavoro scarsamente retribuite e caratterizzate da imprevedibilità dell'orario e debolezza delle protezioni sociali, un'altra grande lacuna del provvedimento in esame riguarda la dimensione economica; non s'introduce un vero e proprio livello minimo di remunerazione per il lavoro mediante piattaforma, né affronta in maniera organica il problema del tempo non direttamente impiegato nella consegna ma comunque imposto dall'organizzazione algoritmica del lavoro;

se l'algoritmo decide quando, dove e a quali condizioni il lavoratore deve rendersi disponibile, il tempo di attesa non può essere automaticamente considerato tempo economicamente irrilevante ed è necessario garantire una retribuzione dignitosa e proporzionata, comprendendo anche il tempo intercorrente tra le consegne; si tratta di una scelta coerente con l'articolo 36 della Costituzione e con l'esigenza di impedire che la piattaforma trasferisca sul lavoratore il rischio economico dell'attività;

peraltro, non viene specificato né esplicitato il contenuto delle informazioni da fornire alle persone che lavorano attraverso il sistema della piattaforma; si ritiene necessario che esse comprendano esplicitamente le conseguenze, dirette come indirette, ad esempio se vengono usati sistemi di *ranking*, del rifiuto a svolgere una task, della prestazione che non rispetti i criteri di efficienza previsti o delle recensioni negative dei clienti;

permane una evidente incoerenza tra l'ambito soggettivo di applicazione individuato dall'articolo 2, che ricomprende anche lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi, e la successiva disciplina delle tutele, molte delle quali risultano limitate ai soli lavoratori subordinati; tale scelta appare in contrasto con la finalità della direttiva, che disciplina gli effetti della gestione algoritmica del lavoro indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto, e non valorizza le possibilità offerte dall'ordinamento interno di estendere le tutele ai rapporti di lavoro etero-organizzati;

se la direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro e a contrastare situazioni nelle quali il lavoro mediante piattaforma rimane fuori dai sistemi ordinari di protezione, il provvedimento all'esame, invece, interviene soprattutto sul piano della qualificazione, della trasparenza, della sicurezza, della protezione dei dati e delle procedure, lasciando sostanzialmente irrisolto il problema di chi, pur formalmente

autonomo, subisce una forte dipendenza economica dalla piattaforma; mancano, altresì, strumenti organici per garantire protezione in caso di malattia, maternità, infortunio, sospensione dell'account, indisponibilità temporanea della piattaforma, eventi climatici estremi, improvvisa cessazione del servizio, riduzione algoritmica delle opportunità di lavoro; questa è esattamente il tipo di zona grigia che la direttiva avrebbe inteso affrontare ma che, tuttavia, il Governo non si preoccupa minimamente di affrontare;

lo schema omette del tutto di recepire anche le finalità dell'articolo 25 della direttiva, concernente la promozione attiva della contrattazione collettiva nel settore del lavoro tramite piattaforme digitali, limitandosi ad affermare che l'autonomia delle parti sociali è già ampiamente garantita dall'articolo 39 della Costituzione;

per quanto attiene il ruolo delle parti sociali, sebbene lo schema ne preveda il coinvolgimento nelle procedure di informazione e consultazione e nella valutazione dei sistemi automatizzati, tale scelta normativa non appare sufficiente a garantire il rispetto dell'art. 25 della direttiva, che impone agli Stati membri di promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali;

risulta inoltre insufficiente la disciplina all'articolo 16 relativa ai canali digitali di comunicazione, che dovrebbe garantire anche il pieno esercizio dei diritti sindacali collettivi, comprese assemblee, elezioni delle rappresentanze e comunicazioni sindacali in ambiente digitale;

con riguardo alla effettiva tutela sociale e legale, laddove l'articolo 13 disciplina l'assistenza di un esperto, la disposizione ne pone il relativo costo a carico della piattaforma soltanto quando essa occupa più di 250 lavoratori nel territorio nazionale, volutamente ignorando che le piattaforme digitali possono organizzare il lavoro attraverso modelli societari complessi, intermediari e strutture transnazionali;

il provvedimento all'esame riconosce la responsabilità dell'intermediario, tuttavia non risolve pienamente la catena delle responsabilità; l'articolo 4, in particolare, stabilisce che chi lavora mediante piattaforma attraverso un intermediario deve beneficiare delle medesime tutele riconosciute a chi ha un rapporto diretto con la piattaforma e richiama anche la disciplina degli appalti e dell'interposizione; tuttavia la direttiva riconosce che proprio la frammentazione contrattuale può rendere più difficile individuare il soggetto responsabile degli obblighi datoriali e contempla, ove necessario, meccanismi di responsabilità solidale; in tal senso, dunque, sarebbe stato opportuno dichiarare espressamente la responsabilità solidale tra intermediari e piattaforme digitali per la tutela dei crediti retributivi e/o compensi e/o del risarcimento del danno in favore dei prestatori a prescindere dall'inquadramento contrattuale della persona che svolge attività e dal vincolo negoziale tra piattaforma e intermediario;

la gestione degli account costituisce uno dei nodi più delicati del lavoro mediante piattaforme e il contrasto al cosiddetto « subaffitto » degli account non deve trasferire sul lavoratore le responsabilità di fenomeni che hanno cause economiche e sociali più profonde; il contrasto al caporalato digitale deve colpire innanzitutto chi trae profitto dall'intermediazione illecita e dallo sfruttamento, non la persona che si trova all'ultimo anello della catena; servono quindi controlli sulle piattaforme, tracciabilità degli account, identificazione effettiva, indagini sugli intermediari e responsabilità solidale della piattaforma quando essa trae beneficio dal sistema illecito;

lo schema omette altresì qualsiasi recepimento normativo formale delle disposizioni di cui agli articoli 18 (Diritto di ricorso) e 19 (Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali) della direttiva: la relazione illustrativa del Governo rimanda unicamente alle disposizioni ordinarie del codice di procedura civile in materia di conciliazione e arbitrato (articoli 410, 411, 412 e 412-*quater* c.p.c.) e alle

generali regole di rappresentanza, ritenendo l'ordinamento già pienamente conforme; in tal modo, si rinuncia ad introdurre una autonoma e semplificata legittimazione processuale o procedimentale in capo ai rappresentanti dei lavoratori e alle organizzazioni sindacali, costringendo i lavoratori – soggetti deboli e vulnerabili – a far fronte singolarmente a gravose barriere economiche e procedurali, esponendoli al fondato timore di ritorsioni o della cessazione del rapporto contrattuale;

parimenti l'articolo 21 della direttiva relativo all'accesso alle prove non viene recepito in via specifica dallo schema di decreto che si limita a rinviare all'applicazione dell'articolo 210 c.p.c. in materia di ordine di esibizione del giudice e ai generali poteri di richiesta documentale degli ispettori del lavoro; tale scelta ignora la profonda asimmetria informativa e tecnica che caratterizza il lavoro mediante piattaforma, dove i parametri algoritmici, le logiche decisionali e i dati ispettivi cruciali sono detenuti esclusivamente dalle piattaforme digitali, rendendo di fatto estremamente difficile per i lavoratori e per i loro rappresentanti l'assolvimento dell'onere probatorio; il richiamato potere del giudice previsto dall'articolo 210 c.p.c., riguarda, però, soltanto la possibilità di ottenere i documenti, non la loro protezione una volta esibiti; al riguardo, infatti, il citato articolo 210 c.p.c., quanto ai limiti dell'ordine, all'articolo 118 c.p.c., che a sua volta richiama i segreti tutelati dagli articoli 200-202 del codice di procedura penale (segreto professionale, d'ufficio, di Stato), non contempla la categoria delle informazioni commerciali riservate, quali sono i parametri di funzionamento di un algoritmo; non sembra colmare il vuoto nemmeno l'articolo 121-*ter* del codice della proprietà industriale, che pure disciplina la tutela dei segreti commerciali in giudizio; tale disposizione si applica infatti solo alle controversie relative all'acquisizione, utilizzazione o rivelazione illecite di segreti commerciali, un ambito diverso da quello, più generale, di una causa di lavoro in cui l'esibizione è ordinata per accertare la natura del rapporto. In sintesi, nello schema di decreto legislativo sembra mancare, diversamente di quanto richiesto dalla direttiva, uno strumento specifico per proteggere, una volta esibite, le informazioni commerciali riservate in essi contenute, strumento che non pare già presente nel nostro ordinamento interno;

l'articolo 21 del decreto stabilisce che a tutte le sanzioni irrogate dall'INL ai sensi del decreto si applichi la procedura della diffida quando le inosservanze siano materialmente sanabili; a riguardo si rileva come in un settore caratterizzato dalla capacità economica e tecnologica di grandi multinazionali, una sanzione deve essere realmente dissuasiva, proporzionata alla dimensione economica dell'impresa e parametrata alla gravità della violazione e al numero dei lavoratori coinvolti; una sanzione che possa essere facilmente neutralizzata attraverso la regolarizzazione successiva rischia infatti di trasformare la violazione in un costo ordinario dell'attività d'impresa; per essere effettivamente dissuasiva, la sanzione deve essere effettiva, soprattutto quando la violazione incide sul compenso, sull'accesso al lavoro, sulla salute, sull'account o sulla libertà sindacale;

lo schema di decreto prevede una valutazione dell'impatto delle decisioni automatizzate almeno ogni due anni e impone misure correttive quando emergano rischi elevati di discriminazione o violazioni dei diritti; a riguardo si rileva come il periodo di due anni possa rappresentare un'eternità nell'evoluzione di un algoritmo; un sistema può essere modificato decine di volte nel corso di due anni, producendo effetti significativi sui lavoratori; a riguardo la valutazione dovrebbe essere effettuata periodicamente e comunque ogni volta che intervengano modifiche sostanziali dell'algoritmo, quando cambino i parametri di remunerazione, quando cambino i criteri di assegnazione degli incarichi, quando siano introdotti nuovi sistemi di *ranking* o quando emergano reclami o evidenze di discriminazione;

l'articolo 24, paragrafo 6, della direttiva prevede che quando una decisione giuridica accerta la corretta situazione oc-

cupazionale di chi lavora tramite una piattaforma digitale, gli Stati membri devono prevedere sanzioni, anche pecuniarie, per la piattaforma che rifiuta di conformarsi; è una misura di *enforcement*, concepita per dare effettività alle decisioni sulla qualificazione del rapporto; nello schema all'esame delle Commissioni parlamentari competenti, questa sanzione appare assente; in particolare, non sembra fa emergere alcuna disposizione che punisca il rifiuto della piattaforma di adeguarsi a una decisione di corretta qualificazione occupazionale, elemento confermato dalla tabella di concordanza, che non riporta, per questo specifico obbligo, alcuna misura di recepimento, senza che tale scelta sia almeno motivata;

si evidenzia altresì il mancato esercizio da parte del Governo nel recepimento della direttiva della facoltà di cui all'articolo 28 della direttiva, rinunciando a stabilire norme nazionali più specifiche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, privando così l'ordinamento interno di un fondamentale strumento di adeguamento normativo rispetto alle repentine evoluzioni tecnologiche;

infine, per quanto attiene i profili finanziari, l'articolo 26 dello schema di decreto reca una clausola di invarianza finanziaria, stabilendo che tutte le amministrazioni competenti (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ispettorato Nazionale del Lavoro, INPS, INAIL e Garante per la protezione dei dati personali) debbano provvedere agli adempimenti previsti con le sole risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente; tale previsione appare irrealistica e gravemente ostativa all'efficacia del provvedimento, in quanto l'adempimento dei nuovi e complessi compiti ispettivi sul lavoro mediante piattaforme e sulla correttezza dei sistemi algoritmici richiede necessariamente l'acquisizione di specifiche competenze tecniche, la formazione specialistica e il potenziamento degli organici di vigilanza, che non possono essere garantiti senza uno stanziamento di adeguate risorse finanziarie aggiuntive;

considerato che:

il recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 deve rappresentare l'occasione per superare definitivamente il modello lavorativo formalmente autonomo ma sostanzialmente dipendente dalla piattaforma, per contrastare il fatto che l'algoritmo sia utilizzato per nascondere il potere datoriale; la piattaforma non può essere considerata un semplice intermediario quando determina concretamente modalità, tempi, compensi e continuità della prestazione e il lavoratore non può essere considerato imprenditore di se stesso quando non determina il prezzo del proprio lavoro, non controlla l'algoritmo, non stabilisce le regole di accesso agli incarichi e può perdere il proprio reddito attraverso una decisione presa da un sistema automatizzato; e soprattutto, la libertà di scegliere quando collegarsi non può diventare una foglia di fico per negare l'etero-organizzazione che si manifesta una volta iniziata la prestazione;

deve essere chiaro che la libertà formale di scegliere « se e quando » connettersi non esclude la qualificazione etero-organizzata del rapporto nella fase esecutiva e non deve essere il lavoratore a dimostrare continuamente di essere un dipendente mascherato; questa è la vera sfida del recepimento della direttiva; la trasformazione tecnologica non può trasformarsi in una regressione sociale e la direttiva europea ha aperto questa strada;

sul lavoro delle piattaforme digitali occorre individuare un paradigma alternativo molto chiaro che includa, senza ombre e debolezze, presunzione sostanziale di subordinazione, indici specifici di etero-organizzazione algoritmica, inversione dell'onere della prova, un nucleo minimo di diritti fondamentali riconosciuto a tutte le persone che svolgono prestazioni di carattere prevalentemente personale mediante piattaforme digitali indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto; trasparenza effettiva, controllo umano, appli-

cazione piena della normativa sulla sicurezza, tutela sociale, contrattazione collettiva, remunerazione dignitosa, copertura assicurativa, contrasto al caporalato digitale, rafforzamento dell'INL e responsabilità delle piattaforme;

il predetto paradigma deve essere pienamente coerente con la natura di normativa minima della direttiva, utilizzando il recepimento per costruire un sistema più efficace, evitando che, al contrario, la trasposizione della direttiva diventi l'occasione per cristallizzare le ambiguità esistenti ovvero, addirittura, per amplificarle;

lo schema di decreto legislativo in esame non garantisce un livello di tutela adeguato alla realtà concreta del lavoro mediante piattaforme digitali e, in numerosi punti, si limita a recepire formalmente gli obblighi europei senza affrontare le cause strutturali della precarietà, della compressione salariale e dello sfruttamento algoritmico,

esprime

PARERE CONTRARIO

Carotenuto, Mari, Gribaudo, Aiello, Fossi, Laus, Scotto, Sarracino, Tucci, Barzotti.