

CAMERA DEI DEPUTATI

N.433

ATTO DEL GOVERNO SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

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 (433)

(articoli 1 e 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91)

Trasmesso alla Presidenza il 31 luglio 2026

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»

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

VISTO l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

VISTA la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea»;

VISTA la legge 13 giugno 2025, n. 91, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024», e, in particolare, l'articolo 11;

VISTA la 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;

VISTA la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;

VISTA la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale;

VISTO il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

VISTA la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;

VISTO il regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale);

VISTO il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante «Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro»;

VISTO il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30»;

VISTO il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, recante «Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori»;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;

VISTO il decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, recante «Attuazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie»;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»;

VISTO il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, recante «Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro»;

VISTA la legge 23 settembre 2025, n. 132, recante «Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale», in particolare, gli articoli 3, 11 e 20, nonché i relativi decreti attuativi;

VISTO il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale»;

SENTITE le parti sociali;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 23 luglio 2026;

ACQUISITO il parere del Garante per la protezione dei dati personali in data [...];

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del [...];

SULLA PROPOSTA del Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, della giustizia e dell'economia e delle finanze;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Capo I

Disposizioni generali

ART. 1
(Oggetto e finalità)

1. Il presente decreto attua la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, e introduce misure volte a migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali delle persone fisiche che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, garantendo la corretta determinazione della loro situazione contrattuale, promuovendo la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo una crescita equa e sostenibile delle piattaforme digitali.

2. Le disposizioni del presente decreto si interpretano e si applicano in coerenza con il regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, e con i principi di cui alla legge 23 settembre 2025, n. 132, che promuove un utilizzo corretto, trasparente e responsabile dell'intelligenza artificiale, in una dimensione antropocentrica, nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della trasparenza, della proporzionalità, della sicurezza, della protezione dei dati personali, della riservatezza, dell'accuratezza, della spiegabilità, della non discriminazione, della parità dei sessi e della sostenibilità, assicurando in ogni caso la sorveglianza e l'intervento umano sui sistemi di monitoraggio automatizzati e sui sistemi decisionali automatizzati, nonché ai decreti attuativi della medesima legge 23 settembre 2025, n. 132.

ART. 2
(Ambito di applicazione)

1. Il presente decreto si applica a tutte le piattaforme di lavoro digitali, come definite dall'articolo 3, commi 1, lettera a), e 2, che, a prescindere dalla sede di stabilimento, determinano l'organizzazione e le modalità di esecuzione del lavoro svolto sul territorio nazionale, anche in modalità da remoto o in rete.

2. Il presente decreto si applica a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che hanno o che, sulla base di una valutazione dei fatti, si ritiene che abbiano un contratto o rapporto di lavoro subordinato, ai lavoratori autonomi, a coloro che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ivi compresi i rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

ART. 3
(Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto, si intende per:

a) «piattaforma di lavoro digitale»: qualunque persona fisica o giuridica che eroga un servizio che soddisfa tutti i seguenti requisiti:

- 1) è fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, programmi e procedure informatiche;
- 2) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;

3) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione della prestazione di lavoro svolta da individui a titolo oneroso, indipendentemente dalle modalità e dal luogo di svolgimento della prestazione che può anche essere da remoto;

4) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati;

b) «lavoro mediante piattaforme digitali»: la prestazione lavorativa organizzata tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolta sul territorio nazionale sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e i soggetti di cui alle lettere c) e d) del presente comma, indipendentemente dal fatto che esista un rapporto contrattuale tra detti soggetti o un intermediario e il destinatario del servizio;

c) «persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali»: chiunque svolga un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati;

d) «lavoratore delle piattaforme digitali»: qualunque persona che svolga un lavoro mediante piattaforme digitali e che ha, o si ritiene che abbia, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro subordinato in conformità all'ordinamento nazionale;

e) «intermediario»: una persona fisica o giuridica che, al fine di rendere disponibile il lavoro mediante piattaforme digitali ad una piattaforma di lavoro digitale o per mezzo di quest'ultima, alternativamente:

1) instaura un rapporto contrattuale con tale piattaforma di lavoro digitale e un rapporto contrattuale con la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;

2) rientra in una catena di appalto e subappalto tra tale piattaforma di lavoro digitale e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;

f) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, liberamente eletti, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

g) «rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali»: i rappresentanti dei lavoratori di cui alla lettera f), i rappresentanti dei lavoratori autonomi, liberamente eletti, e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato;

h) «sistemi di monitoraggio automatizzati»: i sistemi utilizzati per effettuare, o che sostengono, il monitoraggio, la supervisione o la valutazione, tramite strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o delle attività svolte nell'ambiente di lavoro, anche raccogliendo dati personali;

i) «sistemi decisionali automatizzati»: sistemi che impiegano strumenti elettronici per assumere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare decisioni che influenzano l'assunzione, l'accesso agli incarichi di lavoro e la relativa organizzazione, i guadagni, compresa la fissazione del prezzo dei singoli incarichi, la sicurezza e la salute, l'orario di lavoro, l'accesso alla formazione, la promozione o suo equivalente e la situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account.

2. Non rientrano nella definizione di piattaforma di lavoro digitale di cui al comma 1, lettera *a*), quelle piattaforme che si limitano a fornire i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, senza organizzare il lavoro svolto dagli individui, tra cui:

a) i prestatori di un servizio il cui scopo principale è lo sfruttamento o la condivisione di beni, mobili o immobili;

b) le piattaforme digitali mediante le quali soggetti non professionisti possono rivendere beni;

c) i prestatori di servizi che organizzano le attività di volontariato;

d) i prestatori di servizi, compresi i servizi di trasporto di persone o merci o i servizi di pulizia, per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dagli individui costituisce una componente secondaria e puramente accessoria.

3. Non rientrano nella definizione di «intermediario» di cui al comma 1, lettera *e*), i fornitori di servizi che svolgono attività accessorie, quali la contabilità, la pubblicità o la fornitura di veicoli o attrezzature che non sono direttamente connessi al lavoro mediante piattaforme digitali.

ART. 4 **(Intermediari)**

1. Alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno un rapporto contrattuale con un intermediario, come definito all'articolo 3, comma 1, lettera *e*), si applicano le medesime tutele riconosciute dal presente decreto a coloro che hanno un rapporto contrattuale diretto con una piattaforma di lavoro digitale.

2. Si applicano, altresì, le disposizioni di cui al capo IV del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché l'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Capo II

Determinazione della corretta situazione occupazionale

ART. 5 **(Presunzione legale)**

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 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.

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 alle direttive specifiche impartite dalla piattaforma e relative ai contenuti della prestazione, alle modalità e ai tempi di svolgimento della stessa.

3. Resta ferma la presunzione di cui all'articolo 12 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, per i rapporti ivi disciplinati.

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 persona interessata o dei suoi 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.

5. Per i rapporti contrattuali instaurati prima del 2 dicembre 2026 e ancora in corso a tale data, la presunzione legale di cui al comma 1 si applica solo al periodo successivo a tale data. La disposizione di cui al primo periodo non si applica alla presunzione di subordinazione di cui all'articolo 12 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

Capo III

Sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati. Gestione e trasparenza

ART. 6

(Tutela dei dati personali nei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati)

1. Nei confronti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, sin dall'avvio delle procedure di assunzione o selezione, le piattaforme di lavoro digitali che utilizzano sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati e l'intermediario responsabile del trattamento dei dati ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016:

- a) non possono trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
- b) non possono trattare dati personali relativi a conversazioni private, compresi gli scambi con altre persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;
- c) non possono raccogliere dati personali relativi a una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali quando questa non sta svolgendo tale lavoro o non si sta proponendo di svolgerlo;
- d) non possono trattare dati personali che incidono sull'esercizio di diritti fondamentali, ivi compresi la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e le azioni collettive, nonché il diritto all'informazione e alla consultazione stabiliti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- e) non possono trattare dati personali per desumere informazioni relative all'origine razziale o etnica, allo status di migrante, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, alla disabilità, allo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositività, allo stato emotivo o psicologico, all'adesione a un sindacato, alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona;

f) non possono trattare dati biometrici, come definiti dall'articolo 4, punto 14), del regolamento (UE) 2016/679, per stabilire l'identità della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, confrontandoli con i dati biometrici di altre persone fisiche conservati in una banca dati.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alle piattaforme di lavoro digitali che utilizzano sistemi automatizzati che prendono o supportano decisioni che incidono sulle persone che svolgono un lavoro mediante tali piattaforme.

3. Alle violazioni degli obblighi di cui al presente articolo si applicano le sanzioni previste dall'articolo 83 del regolamento (UE) 2016/679 e dall'articolo 166 del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

ART. 7

(Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali nei sistemi automatizzati delle piattaforme di lavoro digitali)

1. Le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari sono tenuti alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali ai sensi dell'articolo 1-bis, comma 4, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sentite le persone che svolgono la prestazione lavorativa presso la piattaforma medesima e i loro rappresentanti.

2. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono la valutazione di cui al comma 1 ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali tramite documento scritto o in modalità elettronica.

3. In caso di inosservanza della disposizione di cui al comma 1, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti presentano denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro, che procede ai sensi dell'articolo 4 del citato decreto legislativo n. 152 del 1997.

ART. 8

(Trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati)

1. Le piattaforme di lavoro digitali e l'intermediario se titolare del trattamento dei dati, fermi restando gli obblighi informativi a carico dei datori di lavoro e dei committenti previsti dall'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, hanno l'obbligo di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, su richiesta, le autorità giudiziarie e amministrative competenti, riguardo all'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. Gli adempimenti, derivanti dal presente comma e dall'articolo 1-bis del decreto legislativo n. 152 del 1997, possono essere assolti con un unico documento informativo quando abbiano ad oggetto i medesimi sistemi e le medesime informazioni.

2. Le informazioni di cui al comma 1 riguardano:

a) con riferimento ai sistemi di monitoraggio automatizzati:

1) se tali sistemi sono in uso o in fase di introduzione;

2) le categorie di dati e azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio;

3) l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve svolgerlo;

4) i destinatari o le categorie di destinatari dei dati personali trattati da tali sistemi e l'eventuale trasmissione o trasferimento di tali dati personali, anche all'interno di un gruppo di imprese;

b) con riferimento ai sistemi decisionali automatizzati:

1) se tali sistemi sono in uso o in fase di introduzione;

2) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi;

3) le categorie di dati e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto, nonché l'impatto di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali incidono sulle decisioni;

4) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole;

c) tutte le categorie di decisioni prese o sostenute da sistemi automatizzati che incidono in qualsiasi modo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

3. Le piattaforme di lavoro digitali e l'intermediario forniscono le informazioni di cui al comma 2 in modo trasparente, chiaro, intelligibile e facilmente accessibile mediante documento scritto, che può essere anche in forma elettronica. Con le medesime modalità di cui al primo periodo, le piattaforme di lavoro digitali, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, comunque qualificato, comunicano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma i dati identificativi del titolare o del gestore della piattaforma medesima, sia esso persona fisica o giuridica, tra cui il nome, ovvero la denominazione, la sede legale, il codice fiscale o la partita IVA, l'indirizzo di posta elettronica certificata, nonché ogni variazione successiva di tali dati identificativi.

4. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali le informazioni di cui ai commi 2 e 3, nonché le informazioni sui relativi sistemi utilizzati e le loro caratteristiche in modo completo e dettagliato. Le informazioni sono fornite:

a) prima dell'utilizzo dei sistemi;

b) prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro;

c) in qualsiasi momento, su richiesta dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

5. Le informazioni sono, altresì, fornite in qualsiasi momento alle autorità nazionali competenti, su loro richiesta, in modo completo e dettagliato in forma scritta o tramite modalità elettronica.

6. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono le informazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 alle persone che partecipano a una procedura di assunzione o di selezione presso la medesima piattaforma. Le informazioni sono fornite prima dell'avvio della procedura di assunzione o di selezione, in modo conciso e riguardano solo i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati utilizzati in detta procedura.

7. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno diritto alla portabilità dei dati personali generati attraverso l'esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati di una piattaforma di lavoro digitale, comprese valutazioni e recensioni, senza pregiudicare i diritti del destinatario del servizio ai sensi del regolamento (UE) 2016/679.

8. La piattaforma di lavoro digitale fornisce gratuitamente, alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, gli strumenti atti ad agevolare l'effettivo esercizio del loro diritto alla portabilità di cui all'articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679 e al comma 6 del presente articolo. Su richiesta della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale trasmette tali dati personali direttamente a terzi.

9. Salvo che il fatto costituisca reato, la violazione degli obblighi di informazione di cui ai commi 1, 2 e 3 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.500 per ciascuna persona interessata che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali. La medesima sanzione si applica anche in caso di violazione degli obblighi di informazione di cui al comma 6, per ciascuna persona interessata che partecipa a una procedura di assunzione o di selezione presso la medesima piattaforma. La violazione degli obblighi di cui ai commi 4 e 5, relativa alla mancata o incompleta comunicazione delle informazioni richieste dai rappresentanti dei lavoratori o dalle autorità competenti, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 5.000 per ciascuna violazione.

10. L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie previste al comma 9 competono all'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli introiti delle sanzioni sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo esercizio finanziario, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura (SILCA), di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, nonché dello sviluppo, della manutenzione e dell'evoluzione dei medesimi applicativi, ivi compresa l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera anche in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

ART. 9

(Supervisione umana dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati e valutazione dell'impatto delle decisioni)

1. Le piattaforme di lavoro digitali sorvegliano ed effettuano, con cadenza almeno biennale e con la partecipazione dei rappresentanti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere *f*) e *g*), la valutazione

dell'impatto delle decisioni individuali adottate o supportate da sistemi di monitoraggio automatizzati e da sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, anche mediante gli indicatori di cui all'articolo 9-bis, comma 2-sexies, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Tale valutazione include, ove possibile, anche le decisioni sulle condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento applicate a tali soggetti.

2. Le piattaforme di lavoro digitali impiegano risorse umane adeguate, dotate delle competenze tecniche, della formazione specifica e dell'autorità e autonomia necessarie per:

a) svolgere una supervisione e una valutazione efficaci dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio e di decisione automatizzati nei confronti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;

b) intervenire al fine di rifiutare o modificare le decisioni automatizzate.

3. Per i sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati qualificabili come sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio ai sensi del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, gli obblighi di cui al comma 2 si intendono assolti con le misure di sorveglianza umana adottate ai sensi dell'articolo 14 del medesimo regolamento (UE) 2024/1689.

4. Le persone incaricate di svolgere le funzioni di cui al comma 2 possono adire l'autorità giudiziaria e le altre autorità amministrative competenti in sede stragiudiziale per la tutela avverso il licenziamento o altre misure equivalenti, provvedimenti disciplinari o altri trattamenti pregiudizievoli eventualmente adottati in conseguenza dell'esercizio delle loro funzioni dalle piattaforme digitali. L'adozione di misure o trattamenti pregiudizievoli determina, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

5. Nei casi in cui dalla supervisione o dalla valutazione di cui al comma 1 emerga un rischio elevato di azioni di natura discriminatoria sul lavoro mediante l'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati ovvero si rilevi che una decisione individuale adottata o supportata dai suddetti sistemi abbia comportato la violazione dei diritti delle persone che svolgono un lavoro tramite piattaforme digitali, le piattaforme di lavoro digitali adottano le necessarie misure correttive, ivi comprese le modifiche o la cessazione dell'uso del sistema di monitoraggio o del sistema decisionale automatizzato responsabile, per evitare la reiterazione delle medesime azioni o decisioni.

6. Le piattaforme digitali trasmettono i risultati relativi alla valutazione eseguita a norma dei commi da 1 a 5 tramite apposito documento scritto, anche in formato elettronico, entro trenta giorni dalla conclusione della valutazione stessa, ai rappresentanti delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali. Tali documenti sono, altresì, resi disponibili alle persone che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e alle altre autorità competenti che ne facciano espressa richiesta.

7. Ogni decisione che comporti la limitazione, sospensione, 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.

8. La mancata effettuazione della valutazione d'impatto di cui al comma 1 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun sistema di monitoraggio automatizzato o decisionale automatizzato interessato.

9. La violazione degli obblighi di cui al comma 2 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.000 a euro 12.000.

10. La mancata adozione delle misure correttive di cui al comma 5 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000.

11. L'inadempimento degli obblighi previsti dal comma 6 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 3.000.

12. L'adozione di decisioni in violazione di quanto previsto dal comma 7 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 3.000 a euro 10.000.

13. Le sanzioni sono raddoppiate quando ricorre una o più delle seguenti circostanze:

- a) sono coinvolti più di cinquanta lavoratori;
- b) la violazione ha inciso sul compenso;
- c) la violazione ha comportato la sospensione dell'account;
- d) la violazione ha comportato la cessazione del rapporto;
- e) sussiste recidiva nel triennio precedente.

14. L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui ai commi da 8 a 13 competono all'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli introiti delle sanzioni sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo esercizio finanziario, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura (SILCA), di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, e della piattaforma di cui, nonché dello sviluppo, della manutenzione e dell'evoluzione dei medesimi applicativi, ivi compresa l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera anche in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

15. Restano ferme le competenze del Garante per la protezione dei dati personali relativamente alle violazioni concernenti il trattamento dei dati personali e l'utilizzo di sistemi automatizzati in contrasto con il regolamento (UE) 2016/679.

ART. 10

(Diritto al riesame umano delle decisioni automatizzate nelle piattaforme digitali)

1. Nel caso in cui venga adottata o supportata da un sistema decisionale automatizzato una decisione che incide sul rapporto contrattuale o sulle condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, tali persone hanno diritto ad avere, dalle medesime piattaforme digitali o da chi gestisce il sistema automatizzato, ivi compreso l'intermediario, una spiegazione, in forma scritta, resa in modo semplice, chiaro, trasparente e comprensibile, entro quindici giorni dalla richiesta.
2. A tal fine, le piattaforme di lavoro digitali designano una persona di contatto facilmente raggiungibile per discutere e fornire chiarimenti sui fatti, sulle circostanze e sui motivi di tale decisione e, al ricorrere dei presupposti, per il riesame della decisione stessa. Le piattaforme forniscono le necessarie informazioni sulle modalità per rivolgersi alla persona di contatto designata.
3. Le piattaforme assicurano che la persona di contatto di cui al comma 2 sia dotata di adeguata competenza, di formazione specifica e dell'autorità necessarie per esercitare efficacemente tale funzione.
4. In caso di decisioni adottate o supportate da un sistema decisionale automatizzato che comportino la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la mancata retribuzione del lavoro svolto ovvero che abbiano conseguenze sulla sua situazione contrattuale o effetti equivalenti sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o di altro rapporto contrattuale, la piattaforma di lavoro digitale o l'intermediario che gestisce il sistema decisionale, tramite il referente designato, è tenuto a fornire una motivazione scritta alla persona interessata entro il giorno in cui la decisione acquista efficacia.
5. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti che agiscono per loro conto hanno il diritto di richiedere alla piattaforma il riesame delle decisioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4. A seguito di tale richiesta, la piattaforma è tenuta a fornire una risposta scritta sufficientemente precisa e adeguatamente motivata, anche in formato elettronico, da rendere entro quattordici giorni dal ricevimento della richiesta.
6. Qualora la decisione di cui al comma 1 assunta dal sistema automatizzato comporti una violazione dei diritti della persona che svolge un lavoro tramite piattaforme digitali, la piattaforma è tenuta a rettificare tale decisione senza ritardo e, comunque, entro quattordici giorni dall'adozione della stessa, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale ulteriore danno.
7. Ove non sia possibile procedere alla rettifica della decisione ai sensi del comma 6, la piattaforma di lavoro digitale è tenuta a risarcire il danno ingiustamente cagionato.
8. In ogni caso, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure correttive necessarie, ivi compresa la modifica o la cessazione del sistema decisionale automatizzato responsabile, onde evitare il rischio che vengano adottate simili decisioni in futuro.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo non pregiudicano l'applicazione delle procedure disciplinari e di licenziamento previste dalla legge vigente, dai contratti collettivi nazionali di lavoro o dalla prassi nazionale.
10. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che rivestono anche la qualifica di utenti commerciali ai sensi

dell'articolo 2, punto 1), del regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019.

11. Il mancato adempimento degli obblighi di cui ai commi 1 e 2 da parte delle piattaforme digitali o del gestore del sistema di decisione di rendere la spiegazione in forma scritta o orale nei termini prescritti nonché degli obblighi di cui al comma 3 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 6.000.

12. Il mancato adempimento dell'obbligo di cui al comma 5 di corrispondere adeguata risposta motivata alle persone che lavorano nelle piattaforme digitali o ai loro rappresentanti nei tempi prescritti è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 6.000 per ciascun lavoratore interessato.

13. L'inosservanza degli obblighi di cui al comma 6 comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.000 a euro 12.000.

14. L'omessa adozione delle misure previste dal comma 8 comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 3.000 a euro 18.000.

15. Le sanzioni per le violazioni di cui ai commi 6 e 8 sono raddoppiate quando ricorra almeno una delle seguenti circostanze:

- a) la violazione incide sul compenso;
- b) la violazione provoca la sospensione dell'attività;
- c) la violazione determina la chiusura dell'account;
- d) la violazione comporta la cessazione del rapporto;
- e) la violazione presenta carattere di reiterazione.

16. L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dai commi da 11 a 15 del presente articolo competono all'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli introiti delle sanzioni sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo esercizio finanziario, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura (SILCA), di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, nonché dello sviluppo, della manutenzione e dell'evoluzione dei medesimi applicativi, ivi compresa l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera anche in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

17. Restano ferme le competenze del Garante per la protezione dei dati personali e le sanzioni di cui all'articolo 83 del regolamento (UE) 2016/679 e all'articolo 166 del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, relativamente alle violazioni concernenti il trattamento dei dati personali.

Capo IV

Salute e sicurezza, canali di segnalazione, informazione e consultazione dei lavoratori

ART. 11

(Salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali)

1. Le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e, in particolare:

- a)* valutano i rischi dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati come definiti dall'articolo 3, comma 1, lettere *h)* e *i)*, del presente decreto, per la sicurezza e salute dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;
- b)* valutano, inoltre, se le garanzie di tali sistemi siano adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;
- c)* introducono adeguate misure di prevenzione e protezione;
- d)* qualora facciano ricorso al lavoro intermediato mediante piattaforme digitali di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *b)*, valutano gli specifici rischi derivanti dall'uso di tale tipologia contrattuale e adottano le specifiche misure di prevenzione e protezione in collaborazione e cooperazione con l'intermediario in conformità all'ordinamento nazionale.

ART. 12

(Canali di segnalazione)

1. Allo scopo di garantire la salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, per prevenire e combattere le violenze e le molestie nel lavoro, le piattaforme digitali di lavoro introducono misure appropriate di prevenzione e protezione in conformità a quanto previsto dall'articolo 15, comma 1, lettera *z-bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

2. Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le piattaforme digitali attivano, altresì, appositi canali di segnalazione interni, tramite la individuazione di modelli gestionali organizzativi adeguati e tali da garantire, anche mediante il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in quanto compatibili.

ART. 13

(Informazione e consultazione)



1. Le piattaforme digitali di lavoro e gli intermediari consultano e comunicano per iscritto ai rappresentanti dei lavoratori ovvero, in assenza di questi, direttamente ai lavoratori, le informazioni concernenti l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o le modifiche sostanziali al loro utilizzo nel rispetto e in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25.

2. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possono essere assistiti da un esperto di loro scelta, se necessario, per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Le spese relative all'esperto sono a carico delle piattaforme digitali che occupano più di duecentocinquanta lavoratori nel territorio nazionale e sono proporzionate alla complessità della questione oggetto di informazione e consultazione. La determinazione della frequenza del ricorso all'esperto è stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dall'accordo della piattaforma di lavoro digitale e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

3. Le informazioni sono fornite ai lavoratori tramite comunicazione scritta, anche in forma elettronica, in modo trasparente, intellegibile, facilmente accessibile e usando un linguaggio semplice e chiaro.

Capo V

Trasparenza del lavoro svolto mediante piattaforme digitali

ART. 14

(Accesso alle informazioni sul lavoro mediante piattaforme digitali)

1. Le piattaforme di lavoro digitali, mediante un'unica trasmissione telematica al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, interoperabile con la Piattaforma digitale nazionale dati di cui all'articolo 50-ter del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, mettono a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, per il tramite di questo, delle altre autorità competenti nonché dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, le seguenti informazioni:

a) il numero di persone che svolgono un lavoro mediante la piattaforma in modo non occasionale su base mensile, disaggregato per livello di attività relativa all'intensità del lavoro svolto, che potrebbe essere indicata suddividendo il numero di ore lavorate dalle persone per mese, settimana o giorno e la loro situazione contrattuale o occupazionale;

b) i termini e le condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale e applicabili ai rapporti contrattuali instaurati con le persone che lavorano per le piattaforme digitali, esclusi i dati personali;

c) le informazioni relative alla durata media dell'attività, al numero medio settimanale di ore di lavoro e al reddito medio derivante dall'attività delle persone che lavorano non occasionalmente tramite la piattaforma digitale, ove richieste;

d) l'elenco degli intermediari con cui la piattaforma ha un rapporto contrattuale.

2. Le amministrazioni di cui al comma 1 accedono alle informazioni per il tramite del SIISL, secondo le rispettive competenze. L'accesso dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali è assicurato con modalità telematiche dedicate, garantendo la parità informativa. Restano fermi gli obblighi informativi previsti dagli articoli 8 e 13.

3. Le informazioni di cui al comma 1, lettere *a)* e *c)*, già in possesso delle amministrazioni per effetto delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro e dei flussi informativi previdenziali e assicurativi, non sono nuovamente richieste alle piattaforme di lavoro digitali e sono acquisite d'ufficio in cooperazione applicativa, ai sensi dell'articolo 50, comma 2-*quater*, del codice di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005. Le piattaforme trasmettono le sole informazioni non ricavabili dai dati già detenuti.

4. Le informazioni di cui al comma 1 devono essere aggiornate con cadenza almeno semestrale. Per le piattaforme che rientrano nella definizione di micro, piccole e medie imprese (PMI), le informazioni possono essere aggiornate con cadenza annuale. Con riferimento alle modifiche apportate ai termini e alle condizioni generali di cui al comma 1, lettera *b)*, le informazioni devono essere aggiornate a seguito di ciascuna modifica sostanziale.

5. Le piattaforme digitali forniscono tempestivamente e su espressa richiesta delle autorità competenti le informazioni sul lavoro prestato e sulla situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

6. Le autorità competenti e, in particolare, quelle di cui al comma 1, nonché i rappresentanti delle persone che lavorano nelle piattaforme digitali possono chiedere ulteriori chiarimenti e dettagli, compresi quelli relativi ai contratti di lavoro. Le piattaforme forniscono una risposta motivata senza indebito ritardo.

7. Le autorità di cui ai commi 5 e 6 acquisiscono preliminarmente in interoperabilità le informazioni già disponibili e richiedono alle piattaforme le sole informazioni ulteriori non altrimenti reperibili. Resta fermo il diritto di ottenere chiarimenti e dettagli, compresi quelli relativi ai contratti di lavoro.

8. L'obbligo di dichiarazione del lavoro svolto mediante piattaforme digitali, di cui all'articolo 16 della direttiva (UE) 2024/2831, si intende assolto mediante le comunicazioni obbligatorie e i flussi informativi di cui al comma 3.

ART. 15

(Attuazione dell'interoperabilità)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti l'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, l'Ispettorato nazionale del lavoro e il Garante per la protezione dei dati personali, l'Agenzia per l'Italia Digitale e l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i tracciati, gli standard e le modalità tecniche dell'unica trasmissione telematica al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 14, le modalità di accesso delle amministrazioni e dei rappresentanti, i dati acquisiti in cooperazione applicativa nonché le garanzie in materia di protezione dei dati personali e di cybersicurezza.

Capo VI

Canali di comunicazione e trattamento dei dati personali

ART. 16

(Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali)

1. Le piattaforme di lavoro digitali assicurano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, l'accesso a canali di comunicazione privati, sicuri ed efficaci anche attraverso la propria infrastruttura digitale o mezzi altrettanto efficaci, al fine di consentire di comunicare tra loro e con i rispettivi rappresentanti e di essere da questi ultimi contattate.
2. Le piattaforme digitali sono tenute a garantire che tali canali siano resi noti tramite adeguata informazione e siano accessibili in modo equo e non discriminatorio, che ne sia garantita la riservatezza, che rispettino la normativa in materia di protezione dei dati personali e non siano soggetti a monitoraggio o interferenze indebite da parte del datore di lavoro, che può avvalersi di un soggetto terzo indipendente per la tutela dalle eventuali molestie e violenze perpetuate tramite e all'interno dei suddetti canali.
3. La mancata istituzione di appositi canali di comunicazione nonché l'assenza dei requisiti di riservatezza ed accessibilità dei canali di comunicazione ai sensi dei commi 1 e sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 3.000 a euro 18.000.
4. L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo competono all'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli introiti delle sanzioni sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo esercizio finanziario, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del finanziamento del Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura (SILCA), di cui all'articolo 25-*quater*, comma 5-*bis*, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, nonché dello sviluppo, della manutenzione e dell'evoluzione dei medesimi applicativi, ivi compresa l'estensione dell'architettura del SILCA al contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita di manodopera anche in settori diversi da quello agricolo, sulla base di specifici progetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

ART. 17

(Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli)

1. L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo alla piattaforma di lavoro digitale o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto, ferma restando ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, salvo che il fatto costituisca reato.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali possono rivolgersi all'Ispettorato nazionale del lavoro, che applica la sanzione, o utilizzare i mezzi previsti dall'articolo 16.

3. La denuncia può essere presentata dall'interessato, dall'organizzazione sindacale o da chi lo rappresenta su sua espressa delega.

ART. 18

(Protezione dal licenziamento e da misure equivalenti)

1. Sono vietati il licenziamento e qualsiasi trattamento pregiudizievole delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che siano conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto.

2. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali il cui contratto di lavoro sia stato risolto, che siano state estromesse dal rapporto di lavoro o comunque destinatarie di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti possono chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di fornire i motivi debitamente giustificati delle misure adottate. Alla richiesta di cui al primo periodo è fornita per iscritto la risposta entro sette giorni dall'istanza mediante l'impiego delle risorse umane di cui all'articolo 9, comma 2.

3. Qualora le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali facciano ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sulla piattaforma digitale l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforma digitale non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1.

4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica ai procedimenti penali, né ai procedimenti nei quali l'accertamento dei fatti è riservato all'autorità giudiziaria o amministrativa competente.

ART. 19

(Cooperazione amministrativa)

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Garante per la protezione dei dati personali, l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le altre autorità competenti cooperano, scambiando le informazioni pertinenti, comprese quelle ottenute nell'ambito di ispezioni e indagini, al fine di garantire l'applicazione del presente decreto e della determinazione del corretto *status* lavorativo delle persone che svolgono attività su piattaforma digitale.

2. La cooperazione e lo scambio di informazioni hanno luogo in particolare quando sorgano questioni relative all'impatto dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, anche nell'ambito di ispezioni o indagini. Lo scambio di informazioni avviene su richiesta o su iniziativa dell'autorità competente interessata, prioritariamente in cooperazione applicativa e in condizioni di interoperabilità ai sensi degli articoli 50 e 50-ter del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo

2005, n. 82, in modo che le informazioni rese disponibili ai sensi dell'articolo 14 siano accessibili a tutte le autorità competenti senza duplicazione degli adempimenti a carico delle piattaforme, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le autorità nazionali competenti cooperano con le rispettive autorità di altri Stati membri, qualora le piattaforme digitali abbiano la propria sede legale presso uno Stato diverso da quello in cui si svolge la prestazione di lavoro, al fine della piena applicazione del presente decreto, a tale scopo avvalendosi anche della Autorità europea del lavoro.

Capo VII

Disposizioni di coordinamento e finali

ART. 20

(Coordinamento con la disciplina in materia di intelligenza artificiale)

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano nel rispetto del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, nonché della legge 23 settembre 2025, n. 132, e dei relativi decreti di attuazione. Restano fermi, ove i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati impiegati dalle piattaforme di lavoro digitali siano qualificabili come sistemi di intelligenza artificiale ai sensi dell'articolo 3, punto 1), del regolamento (UE) 2024/1689, gli obblighi previsti dal medesimo regolamento, con particolare riguardo ai sistemi ad alto rischio destinati a essere utilizzati per il lavoro, la gestione dei lavoratori e l'accesso al lavoro autonomo di cui all'allegato III, punto 4, al medesimo regolamento (UE) 2024/1689.

2. La vigilanza e i poteri ispettivi e sanzionatori relativi alla conformità dei sistemi di intelligenza artificiale di cui al regolamento (UE) 2024/1689 sono esercitati dalle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale di cui all'articolo 20 della legge 23 settembre 2025, n. 132, con le modalità stabilite dai relativi decreti di attuazione, ferme restando le competenze del Garante per la protezione dei dati personali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro e delle altre autorità competenti ai sensi del presente decreto. Le autorità di cui al primo periodo possono stipulare protocolli d'intesa per prevedere e disciplinare forme di coordinamento operativo e di scambio di informazioni tra le stesse.

3. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 132 del 2025, in materia di sorveglianza e intervento umano, prevenzione del danno, spiegabilità, conoscibilità e trasparenza, nonché quelle di cui all'articolo 3, comma 6, della medesima legge in materia di cybersicurezza dei sistemi e dei modelli di intelligenza artificiale lungo l'intero ciclo di vita.

ART. 21

(Disposizioni comuni in materia di sanzioni)

1. Nel caso in cui con un'azione od omissione siano commesse più violazioni della medesima disposizione, si applica l'articolo 8 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

2. A tutte le sanzioni erogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi del presente decreto si applica la diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, ove le inosservanze siano comunque materialmente sanabili.

ART. 22

(Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1, lettera *b)*, al primo periodo dopo le parole: «i poteri decisionali e di spesa» sono inserite le seguenti: «, anche nell'ambito delle piattaforme di lavoro digitali come definite ai sensi della legislazione vigente»;

b) all'articolo 15, comma 1:

1) alla lettera *a)*, dopo le parole: «per la salute e sicurezza» sono aggiunte le seguenti: «, ivi compresi quelli derivanti dall'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati con particolare riferimento ai possibili rischi di infortuni sul lavoro e a quelli psicosociali ed ergonomici»;

2) dopo la lettera *a)* è inserita la seguente:

«*a-bis*) la valutazione della adeguatezza delle garanzie dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;»;

c) all'articolo 35, comma 2, dopo la lettera *d)* è aggiunta la seguente:

«*d-bis*) le misure di prevenzione e di protezione per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle piattaforme digitali come definite ai sensi della legislazione vigente.».

ART. 23

(Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «ivi comprese le piattaforme come definite all'articolo 3, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91»;

b) al capo V-bis, la rubrica è sostituita dalla seguente: «Disposizioni di tutela dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore»;

c) all'articolo 47-bis:

1) al comma 1, dopo le parole: «Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1,» sono inserite le seguenti: «del presente decreto, dall'articolo 12 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito,

con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, nonché dall'articolo 5 del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91,»;

2) al comma 2, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché le piattaforme digitali come definite dall'articolo 3, comma 1, lettera a), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91»;

d) all'articolo 47-ter dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Alle piattaforme digitali come definite dall'articolo 3, comma 1, lettera a), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91, si applicano gli obblighi informativi di cui all'articolo 8 del medesimo decreto legislativo.»;

e) all'articolo 47-quinquies, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. È fatta salva la disciplina prevista dal decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91.»;

f) all'articolo 47-sexies, dopo le parole: «27 aprile 2016,» sono inserite le seguenti: «del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91,»;

g) all'articolo 47-octies, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Nell'ambito delle funzioni previste dal comma 1, l'Osservatorio assicura anche il monitoraggio e la valutazione dell'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91.».

ART. 24

(Modifiche all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152)

1. All'articolo 1-bis, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole: «Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto» sono sostituite dalle seguenti: «Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato e le piattaforme digitali come definite dall'articolo 3, comma 1, lettera a), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91, sono tenuti»;

b) al secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, e l'adempimento degli obblighi informativi previsti dall'articolo 10 del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91, per le piattaforme digitali».

ART. 25

(Modifiche all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608)

1. All'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: «nonché di lavoro intermediato da piattaforma digitale,» sono inserite le seguenti «come definito ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91,»;

b) il comma 2-*quater* è sostituito dal seguente:

«2-*quater*. Ai fini degli adempimenti di cui al comma 2 si considera lavoro intermediato da piattaforma digitale quello organizzato dalla piattaforma di lavoro digitale e definito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91.»;

c) al comma 2-*quinqies*, dopo le parole: «Nel caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale,» sono inserite le seguenti: «come definita ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera a), del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91,» e le parole: «dal committente» è sostituita dalle seguenti: «dalla piattaforma di lavoro digitale».

ART. 26

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Le amministrazioni interessate provvedono alle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 27

(Disposizioni transitorie ed entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il 2 dicembre 2026.

2. Fino all'operatività del sistema di cui all'articolo 14, comma 1, le informazioni sono rese con le modalità telematiche già in uso presso le amministrazioni competenti, assicurandone il progressivo raccordo con il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) secondo le regole tecniche di interoperabilità definite con il decreto di cui all'articolo 15.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.