DECRETO LEGISLATIVO 2 NOVEMBRE 2026, N. 208

Testo integrale del provvedimento · G.U. n. 266 del 14 novembre 2026 · Entrata in vigore 2 dicembre 2026



Guida alle evidenziazioni redazionali

GIALLO: formulazioni inserite nel D.Lgs. 81/2008 dall'articolo 23 (inclusa la nuova lettera a-bis e la nuova lettera d-bis).

AZZURRO: articoli 11 e 12 del D.Lgs. 208/2026 con ulteriori obblighi in materia di salute e sicurezza. La colorazione non fa parte del testo normativo.Quadro delle modifiche dirette al D.Lgs. 81/2008

Disposizione	Intervento dell'articolo 23
Art. 2, comma 1, lett. a)	Inserimento: «anche mediante piattaforme digitali»
Art. 2, comma 1, lett. b)	Estensione della definizione di datore di lavoro alle piattaforme digitali
Art. 15, comma 1, lett. a)	Inclusione dei rischi derivanti dai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati
Art. 15, comma 1, nuova lett. a-bis	Valutazione adeguatezza delle garanzie dei sistemi automatizzati
Art. 35, comma 2, nuova lett. d-bis	Misure per la salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme nella riunione periodica

Riproduzione da testo allegato dall'utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

D.Lgs. 208/2026 – Tabella tecnica di confronto delle modifiche al D.Lgs. 81/2008

Testo precedente, testo modificato dal 2 dicembre 2026 e note tecnico-operative per datori di lavoro, RSPP, RLS e consulenti della sicurezza.

L'articolo 23 del Decreto Legislativo 2 novembre 2026, n. 208, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 266 del 14 novembre 2026, introduce **cinque interventi testuali** sul D.Lgs. 81/2008, riguardanti tre articoli.

La tabella seguente riproduce le disposizioni interessate e distingue in **grassetto le parti aggiunte**. Il confronto è riferito al testo precedente all'entrata in vigore del nuovo decreto e a quello risultante dal 2 dicembre 2026.

1. Quadro generale delle modifiche

Disposizione del D.Lgs. 81/2008	Modifica normativa	Conseguenza principale
Art. 2, comma 1, lett. a)	Integrazione della definizione di lavoratore	Riconoscimento esplicito del lavoro mediante piattaforme digitali
Art. 2, comma 1, lett. b)	Integrazione della definizione di datore di lavoro	Rilevanza delle organizzazioni gestite mediante piattaforme digitali
Art. 15, comma 1, lett. a)	Ampliamento espresso dei rischi considerati	Rischi infortunistici, psicosociali ed ergonomici connessi ai sistemi automatizzati
Art. 15, comma 1, nuova lett. a-bis)	Inserimento di una nuova misura generale di tutela	Valutazione dell'adeguatezza delle garanzie dei sistemi automatizzati
Art. 35, comma 2, nuova lett. d-bis)	Ampliamento dei contenuti della riunione periodica	Esame delle misure di tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali

Fonte normativa: articolo 23 del D.Lgs. 208/2026.

Gazzetta Ufficiale+1

2. Tabella comparativa delle disposizioni modificate

Articolo 2, comma 1, lettera a) – Definizione di lavoratore

Testo precedente al 2 dicembre 2026	Testo risultante dal 2 dicembre 2026
Art. 2, comma 1, lett. a) – Primo periodo. «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza	**Art. 2, comma 1, lett. a) – Primo periodo**. «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato **anche**

retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e famili.	**mediante piattaforme digitali**, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Il restante testo della lettera a), relativo ai soggetti equiparati, non è modificato dall'articolo 23 del D.Lgs. 208/2026. Il confronto riporta integralmente il primo periodo oggetto dell'inserimento.

Nota tecnico-operativa. L'integrazione esplicita che il lavoro organizzato mediante piattaforme digitali rientra nel campo della definizione prevenzionistica quando ne ricorrono i presupposti.

La modifica non determina automaticamente la subordinazione di ogni lavoratore della piattaforma. Per il datore di lavoro diventa essenziale verificare il rapporto tra organizzazione effettiva, qualificazione dei soggetti e tutele applicabili.

Articolo 2, comma 1, lettera b) – Definizione di datore di lavoro

Testo precedente al 2 dicembre 2026	Testo risultante dal 2 dicembre 2026
«datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.	«datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa, **anche nell'ambito delle piattaforme di lavoro digitali come definite ai sensi della legislazione vigente**.

Nota sul completamento della lettera b). Il periodo successivo, relativo all'individuazione del datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, resta invariato. La tabella riproduce integralmente il primo periodo modificato.

Nota tecnico-operativa. Il datore di lavoro resta individuato in relazione alla titolarità del rapporto e, secondo i casi, alle responsabilità organizzative e all'esercizio dei poteri decisionali e di spesa. Anche quando le attività vengono organizzate mediante una piattaforma digitale, tali responsabilità devono essere concretamente attribuite.

Ne consegue l'esigenza di chiarire i ruoli nell'organizzazione della prevenzione, soprattutto quando intervengano piattaforme, intermediari e altri soggetti contrattuali.

Articolo 15, comma 1, lettera a) – Valutazione di tutti i rischi

Testo precedente al 2 dicembre 2026	Testo risultante dal 2 dicembre 2026
a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;	a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza**, 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**;

Nota tecnico-operativa. Questa modifica ha particolare rilievo per la valutazione dei rischi aziendali.

L'articolo 15 contiene le misure generali di tutela, perciò l'integrazione non deve essere letta esclusivamente in relazione ai rider o alle piattaforme di consegna. Quando sistemi automatizzati sono utilizzati nell'organizzazione del lavoro e possono incidere sulla salute e sicurezza, i rischi che ne derivano devono essere considerati.

Fra gli aspetti da esaminare rientrano l'assegnazione automatizzata dei compiti, la determinazione dei ritmi, le pressioni temporali, il monitoraggio delle prestazioni e gli effetti ergonomici e psicosociali.

La disposizione non introduce uno specifico metodo di calcolo né impone un documento denominato “DVR algoritmico”. La valutazione deve essere inserita nel processo ordinario previsto dagli articoli 17, 28 e 29.

Articolo 15, comma 1, nuova lettera a-bis) – Adeguatezza delle garanzie

Testo precedente al 2 dicembre 2026	Testo risultante dal 2 dicembre 2026
Disposizione non presente. Dopo la lettera a) seguiva direttamente la lettera b), relativa alla programmazione della prevenzione.	**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;**

Nota tecnico-operativa. Si tratta di una misura generale di tutela aggiunta ex novo.

La valutazione non deve limitarsi all'identificazione del rischio: deve prendere in esame anche l'adeguatezza delle garanzie del sistema rispetto alle condizioni lavorative concrete.

Per esempio, sarà opportuno analizzare se i sistemi di assegnazione automatizzata consentano di rispettare le esigenze di sicurezza, se prevedano modalità di gestione delle anomalie e se i controlli adottati siano adeguati ai rischi individuati.

È opportuno distinguere le garanzie tecniche e organizzative per la sicurezza dalle garanzie riguardanti privacy e protezione dei dati personali: entrambi gli ambiti possono rilevare, ma hanno finalità e discipline differenti.

Articolo 35, comma 2 – Riunione periodica

Testo precedente al 2 dicembre 2026	Testo risultante dal 2 dicembre 2026
2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:	**2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:**
a) il documento di valutazione dei rischi;	a) il documento di valutazione dei rischi;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;	b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;	c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.	d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
Non presente.	**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.**

Nota tecnico-operativa. Viene ampliato l'oggetto della riunione periodica nelle realtà in cui trova applicazione la disposizione e sono presenti lavoratori delle piattaforme digitali.

Il datore di lavoro dovrà sottoporre all'esame dei partecipanti anche le misure di prevenzione e protezione relative a tali lavoratori.

Per l'RSPP è opportuno predisporre informazioni sui sistemi utilizzati, sui rischi individuati, sulle misure adottate e sulle eventuali criticità.

L'integrazione non introduce una riunione annuale aggiuntiva e non modifica la soglia dimensionale prevista dal comma 1 dell'articolo 35.

3. Tabella delle ulteriori disposizioni del D.Lgs. 208/2026 collegate alla sicurezza

Le seguenti disposizioni **non modificano testualmente il D.Lgs. 81/2008**, ma introducono obblighi specifici o richiamano la disciplina della salute e sicurezza per le piattaforme digitali.

Disposizione	Contenuto normativo	Nota applicativa
Art. 11, comma 1	Obbligo per piattaforme e intermediari di rispettare il D.Lgs. 81/2008 nei confronti dei lavoratori individuati dalla norma.	Occorre applicare gli obblighi prevenzionistici pertinenti, individuando correttamente i soggetti responsabili.
Art. 11, comma 1, lett. a)	Valutazione dei rischi dei sistemi automatizzati, in particolare infortunistici, psicosociali ed ergonomici.	Analizzare l'impatto degli algoritmi su ritmi, tempi, procedure, carichi e condizioni di lavoro.
Art. 11, comma 1, lett. b)	Valutazione dell'adeguatezza delle garanzie dei sistemi.	Verificare l'efficacia delle garanzie rispetto ai rischi e alle specificità dell'ambiente lavorativo.
Art. 11, comma 1, lett.	Introduzione di adeguate misure di prevenzione e protezione.	Predisporre misure tecniche, organizzative e procedurali coerenti

Riproduzione da testo allegato dall'utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

c)		con gli esiti della valutazione.
Art. 11, comma 2	Restano ferme le disposizioni dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2008 per gli autonomi e gli obblighi previsti da norme speciali.	Non tutti i lavoratori autonomi sono automaticamente assoggettati all'identico regime previsto per i subordinati.
Art. 12, comma 1	Misure per prevenire violenze e molestie, con richiamo all'art. 15, comma 1, lett. z-bis), del D.Lgs. 81/2008.	Considerare e prevenire le condotte lesive della salute e sicurezza anche nell'ambiente digitale.
Art. 12, comma 2	Attivazione di canali di segnalazione interni con requisiti di riservatezza.	Predisporre canali adeguati e proteggere l'identità dei soggetti e il contenuto delle segnalazioni.
Art. 13	Informazione e consultazione sull'introduzione o modifica sostanziale dei sistemi automatizzati.	Organizzare il coinvolgimento delle rappresentanze e le comunicazioni previste dalla disciplina settoriale.

4. Tabella conclusiva per l'aggiornamento aziendale

Attività da verificare	Soggetto principalmente coinvolto	Indicazione tecnico-operativa
Identificazione dei sistemi automatizzati	Datore di lavoro, con il supporto delle funzioni aziendali	Censire i sistemi che incidono sull'organizzazione del lavoro.
Valutazione dei rischi infortunistici	Datore di lavoro, con il supporto dell'RSPP	Verificare l'influenza dei sistemi su ritmi, carichi, procedure e comportamenti operativi.
Valutazione dei rischi psicosociali	Datore di lavoro, RSPP e altri soggetti competenti	Considerare i fattori di pressione organizzativa e di stress lavoro-correlato.
Valutazione dei rischi ergonomici	Datore di lavoro, RSPP ed eventuali specialisti	Analizzare posture, ripetitività, tempi e carichi di lavoro influenzati dai sistemi.
Valutazione delle garanzie dei sistemi	Datore di lavoro e funzioni tecniche	Verificare l'adeguatezza delle misure di tutela rispetto ai rischi individuati.
Eventuale aggiornamento del DVR	Datore di lavoro	Applicare gli articoli 17, 28 e 29 in relazione alle condizioni concretamente riscontrate.
Esame in riunione periodica	Datore di lavoro e partecipanti ex art. 35	Integrare gli argomenti previsti dalla nuova lettera d-bis), quando applicabile.
Informazione e consultazione	Piattaforme e intermediari, secondo la disciplina applicabile	Assicurare gli adempimenti previsti dagli articoli 8 e 13 del D.Lgs. 208/2026.

5. Nota interpretativa finale

Le cinque modifiche testuali introdotte dall'articolo 23 riguardano esclusivamente gli articoli **2, 15 e 35** del D.Lgs. 81/2008.

Riproduzione da testo allegato dall'utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

Il nuovo decreto non modifica letteralmente gli articoli 17, 28 e 29, ma l'integrazione dell'articolo 15 può avere conseguenze sul processo di valutazione dei rischi regolato da tali disposizioni.

È particolarmente importante distinguere:

- **Obblighi di portata generale:** le nuove specificazioni dell'articolo 15 sui rischi dei sistemi automatizzati e sull'adeguatezza delle relative garanzie.
- **Obblighi settoriali:** le prescrizioni specifiche per le piattaforme digitali previste dagli articoli 11, 12 e 13.
- **Obblighi condizionati:** l'integrazione della riunione periodica prevista dall'articolo 35, da applicare nelle organizzazioni e nelle circostanze individuate dalla normativa.

Il D.Lgs. 208/2026 **non introduce un metodo obbligatorio di valutazione del rischio algoritmico**, non istituisce un nuovo documento autonomo da affiancare necessariamente al DVR e non stabilisce una scadenza generalizzata per la sua riscrittura.

Nota redazionale: le tabelle riproducono integralmente le unità testuali direttamente modificate — i primi periodi delle definizioni dell'articolo 2, le lettere interessate dell'articolo 15 e l'intero comma 2 dell'articolo 35 — non il testo integrale di tutti i commi dei tre articoli. Nel primo periodo dell'articolo 2, lettera a), la parola finale corretta è «familiari», come riportato nella colonna successiva.

Le evidenziazioni in grassetto e le note tecnico-operative hanno finalità redazionale e non costituiscono parte del testo legislativo.

TESTO INTEGRALE

DECRETO LEGISLATIVO 2 novembre 2026, n. 208

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. (26G00224)

(GU n.266 del 14-11-2026)

Vigente al: 2-12-2026

Capo I Disposizioni generali

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attivita' di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

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, nonche' 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»;

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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» e, in particolare, gli articoli 3, 11 e 20;

Visto il decreto legislativo 9 settembre 2026, n. 160, recante «Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, in materia di utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale per l'attivita' di polizia e di responsabilita' civile e penale»;

Visto il decreto legislativo 7 ottobre 2026, n. 179, recante «Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, in materia di poteri delle Autorita' nazionali e di utilizzo dell'intelligenza artificiale nella formazione»;

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 23 settembre 2026;

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 28 ottobre 2026;

Sulla proposta del Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione e del 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:

Art. 1

Oggetto e finalita'

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'equita', la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilita' nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo una crescita equa e sostenibile delle piattaforme digitali, nel rispetto degli obiettivi di tutela delle persone che svolgono un lavoro mediante 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 proporzionalita', della sicurezza, della protezione dei dati personali, della riservatezza, dell'accuratezza, della spiegabilita', della non discriminazione, della parita' dei sessi e della sostenibilita', assicurando in ogni caso la sorveglianza e l'intervento umano sui sistemi di monitoraggio automatizzati e sui sistemi decisionali automatizzati, nonche' ai decreti attuativi della medesima legge n. 132 del 2025.

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 modalita' di esecuzione del lavoro svolto nel territorio nazionale, anche in modalita' da remoto o in rete.

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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) e' fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, programmi e procedure informatiche;

2) e' 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 modalita' e dal luogo di svolgimento della prestazione che puo' 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 nel 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 conformita' 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 componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul territorio nazionale e i soggetti a cui i lavoratori possono legalmente conferire specifico mandato;

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 attivita' 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.

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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 e' 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 attivita' di volontariato;

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

e) i prestatori di servizi che raggiungono l'utente finale, senza ulteriore coinvolgimento della piattaforma, 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.

3. Non rientrano nella definizione di «intermediario» di cui al comma 1, lettera e), i fornitori di servizi che svolgono attivita' accessorie, tra cui la contabilita', la pubblicita' 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 nei casi del comma 1, le disposizioni di cui al capo IV del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero l'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Capo II Determinazione della corretta situazione occupazionale

Art. 5

Presunzione legale

1. Quando emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro tra la piattaforma digitale e le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

2. La corretta qualificazione della situazione occupazionale puo' essere accertata in sede giudiziaria o amministrativa, nonche' certificata, su istanza della persona interessata o dei suoi rappresentanti, cui e' conferito mandato, dalle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. La disposizione di cui al primo periodo si applica anche ai rapporti di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali di cui all'articolo 12 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

3. 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 che decorre da tale data. La disposizione di cui al primo periodo non si applica alla presunzione di subordinazione di cui all'articolo 12 del decreto-legge n. 62 del 2026.

4. Ferma restando la possibilita' di accertare in sede giudiziaria o amministrativa la natura subordinata del rapporto di lavoro sulla base delle concrete modalita' di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione attribuita dalle parti e tenendo conto dell'utilizzo dei sistemi automatizzati, la presunzione di cui al comma 1 non si applica alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, in conformita' con l'articolo 2, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. L'esclusione della presunzione, prevista dal primo periodo, non opera nei confronti dei soggetti che, pur iscritti in albi, svolgono, mediante la piattaforma, attivita' diverse da quelle proprie della professione.

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

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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 per prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, ivi compresi la liberta' di associazione, il diritto di negoziazione e le azioni collettive, nonche' 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 disabilita', allo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositivita', 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'identita' della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, confrontandoli con i dati biometrici di altre persone fisiche conservati in una banca dati, ferma restando la possibilita' di verificare l'identita' di una persona confrontando i suoi dati biometrici con dati precedentemente forniti dalla stessa persona, qualora tale trattamento di dati personali sia lecito ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 e del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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 di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003.

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 modalita' elettronica.

3. In caso di mancato o ritardato assolvimento degli obblighi di cui al comma 1, l'Ispettorato nazionale del lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 750 per ciascun mese di ritardo. Resta ferma la competenza del Garante per la protezione dei dati personali in ordine all'accertamento e all'eventuale irrogazione delle sanzioni previste dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

4. In caso di mancato, di ritardato, di incompleto o di inesatto assolvimento degli obblighi di cui al comma 2 le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e i loro rappresentanti presentano denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro, che applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 750. Se la violazione si riferisce a piu' di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 400 a euro 1.500. Se la violazione si riferisce a piu' di dieci lavoratori, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 5.000 e non e' ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

5. 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, nonche' 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. 8

Trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati

1. Le piattaforme di lavoro digitali e l'intermediario, con riferimento ai dati personali, se titolare del trattamento dei dati stessi e in cooperazione con le piattaforme digitali, 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, nonche' quanto previsto dagli articoli 12, 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, hanno l'obbligo di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i loro rappresentanti e, su richiesta, le autorita' giudiziarie e amministrative competenti, riguardo all'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. Al fine di evitare la duplicazione dei medesimi adempimenti derivanti dal presente comma e dall'articolo 1-bis del decreto legislativo n. 152 del 1997, gli stessi 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 modalita' 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, nonche' 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, nonche' 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, intellegibile e facilmente accessibile mediante documento scritto, che puo' essere anche in forma elettronica. Con le medesime modalita' 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, nonche' ogni variazione successiva di tali dati identificativi.

4. Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali le informazioni di cui ai commi 2 e 3, nonche' le informazioni sui relativi sistemi utilizzati e le loro caratteristiche, che incidono

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

direttamente su di loro, comprese, laddove applicabili, le loro condizioni di lavoro, in modo completo e dettagliato. Le informazioni sono fornite:

a) entro il primo giorno di lavoro;

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 loro richiesta.

5. 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, nonche' 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.

6. Le informazioni sono, altresi', fornite in qualsiasi momento alle autorita' nazionali competenti, su loro richiesta, in modo completo e dettagliato in forma scritta o tramite modalita' elettronica.

7. 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.

8. Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno diritto alla portabilita' 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.

9. 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 portabilita' di cui all'articolo 20 del regolamento (UE) 2016/679 e al comma 8 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.

10. Salvo che il fatto costituisca reato, la violazione degli obblighi di informazione di cui ai commi 1, 2 e 3 e' 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 7, 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, 5 e 6, relativa alla mancata o incompleta comunicazione delle informazioni ivi richieste, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 5.000 per ciascuna violazione.

11. L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie previste al comma 10 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, nonche' 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 analisi 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), l' analisi dell'impatto delle decisioni individuali adottate o

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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 analisi include, ove possibile, anche le decisioni sulle condizioni di lavoro e sulla parita' di trattamento applicate a tali soggetti.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, le piattaforme di lavoro digitali impiegano risorse umane adeguate, dotate delle competenze tecniche, della formazione specifica e dell'autorita' e autonomia necessarie per:

a) svolgere una supervisione e un'analisi 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'autorita' giudiziaria e le altre autorita' 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 dall'analisi 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 all'analisi eseguita a norma dei commi da 1 a 5 tramite apposito documento scritto, anche in formato elettronico, entro trenta giorni dalla conclusione dell'analisi stessa, ai rappresentanti delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali. Tali documenti sono, altresi', resi disponibili alle persone che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali, all'Ispettorato nazionale del lavoro e alle altre autorita' 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 e' adottata esclusivamente da un essere umano. In caso di violazione della disposizione di cui al primo periodo, la decisione adottata e' nulla. E' fatta salva la sola sospensione dell'account, di durata non superiore a settantadue ore, al fine di prevenire frodi e accessi non autorizzati, nonche' per tutelare la sicurezza.

8. La mancata effettuazione dell'analisi d'impatto di cui al comma 1 e' 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 e' 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 e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000.

11. L'inadempimento degli obblighi previsti dal comma 6 e' 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 e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 3.000 a euro 10.000.

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

a) sono coinvolti piu' di cinquanta lavoratori;

b) la violazione ha inciso sul compenso;

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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, nonche' 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 tale fine, le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari 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 e gli intermediari forniscono le necessarie informazioni sulle modalita' per rivolgersi alla persona di contatto designata.

3. Le piattaforme e gli intermediari assicurano che la persona di contatto di cui al comma 2 sia dotata di adeguata competenza, di formazione specifica e dell'autorita' 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, e' 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 o all'intermediario il riesame delle decisioni di cui ai commi 1 e 4. A seguito di tale richiesta, la piattaforma o l'intermediario sono tenuti 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 o l'intermediario sono tenuti 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 o l'intermediario sono tenuti a risarcire il danno ingiustamente cagionato.

8. In ogni caso, la piattaforma di lavoro digitale o l'intermediario adottano 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 normativa vigente o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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 da 1 a 4 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 e' 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'attivita';

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 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, nonche' 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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 sul lavoro nelle piattaforme digitali

1. Le piattaforme di lavoro digitali e gli intermediari, nei confronti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e, nella valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del citato decreto legislativo n. 81 del 2008, provvedono anche a:

a) valutare 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) valutare se le garanzie di tali sistemi siano adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;

c) introdurre adeguate misure di prevenzione e protezione.

2. Resta fermo quanto previsto nei confronti dei lavoratori autonomi dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 del 2008, nonche' gli obblighi previsti da norme speciali.

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

Art. 12

Canali di segnalazione

1. Allo scopo di garantire la salute e sicurezza sul lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali 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 conformita' 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, altresi', 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'identita' della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonche' 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, alle organizzazioni sindacali territoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e 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 conformita' a quanto previsto dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, e dal capo V della legge 15 maggio 2025, n. 76.

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 piu' di duecentocinquanta lavoratori nel territorio nazionale e sono proporzionate alla complessita' della questione oggetto di informazione e consultazione. La determinazione della frequenza del ricorso all'esperto e' 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 (PDND) 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 autorita' competenti nonche' 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 attivita' relativa all'intensita' 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'attivita', al numero medio settimanale di ore di lavoro e al reddito medio derivante dall'attivita' 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. Al fine di consentire alle piattaforme digitali di adempiere all'obbligo di trasmissione di cui al comma 1, gli intermediari forniscono alle piattaforme di lavoro digitale i dati pertinenti in proprio possesso.

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

3. 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 e' assicurato con modalita' telematiche dedicate, garantendo la parita' informativa. Restano fermi gli obblighi informativi previsti dagli articoli 8 e 13.

4. Le informazioni di cui al comma 1 sono rese disponibili esclusivamente per le finalita' di verifica del rispetto degli obblighi previsti dal presente decreto e di corretta determinazione della situazione contrattuale od occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, nonche', in forma aggregata e anonima, per le finalita' di monitoraggio di cui all'articolo 47-octies, comma 1-bis, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e per finalita' statistiche. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quale titolare del trattamento dei dati resi disponibili tramite il SIISL ai sensi del presente articolo, individua con il decreto di cui all'articolo 15:

a) le categorie di dati accessibili a ciascuna delle autorita' di cui al comma 1 e ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in ragione delle rispettive competenze;

b) i ruoli rivestiti dai soggetti coinvolti ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016;

c) i limiti al riutilizzo delle informazioni per finalita' diverse da quelle di cui al presente decreto.

5. Le informazioni di cui al comma 1, lettere a) e c), gia' 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 gia' detenuti.

6. 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.

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

8. Le autorita' competenti e, in particolare, quelle di cui al comma 1, nonche' 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.

9. Le autorita' di cui ai commi 7 e 8 acquisiscono preliminarmente in interoperabilita' le informazioni gia' 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.

10. L'obbligo di dichiarazione del lavoro svolto mediante piattaforme digitali, di cui all'articolo 16 della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, si intende assolto mediante le comunicazioni obbligatorie e i flussi informativi di cui al comma 5.

Art. 15

Attuazione dell'interoperabilita'

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 centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i tracciati, gli standard e le modalita' tecniche dell'unica trasmissione telematica al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 14, le finalita' e le modalita' di accesso delle amministrazioni e dei rappresentanti, i dati acquisiti in cooperazione applicativa, le categorie di dati ostensibili, le garanzie in materia di protezione dei dati personali e di cybersicurezza, i ruoli in termini di protezione dei dati rivestiti dai soggetti coinvolti e i limiti di riutilizzo delle informazioni, nonche' le modalita' dello scambio di informazioni tra le autorita' competenti di cui all'articolo 19, comma 2.

Capo VI Canali di comunicazione e trattamento dei dati personali

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

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 delle piattaforme, che possono 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 nonche' l'assenza dei requisiti di riservatezza e accessibilita' dei canali di comunicazione ai sensi dei commi 1 e 2 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, nonche' 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.

5. Restano ferme le competenze del Garante per la protezione dei dati personali relativamente alle violazioni concernenti il trattamento dei dati personali, ivi comprese quelle degli obblighi di sicurezza di cui all'articolo 32 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, sanzionate ai sensi dell'articolo 83 del medesimo regolamento.

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'invalidita' 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 possono utilizzare i canali di comunicazione previsti dall'articolo 16.

3. La denuncia puo' 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

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

richiesta di cui al primo periodo e' fornita per iscritto la risposta entro dieci 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'autorita' 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, ne' ai procedimenti nei quali l'accertamento dei fatti e' riservato all'autorita' 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 autorita' 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 attivita' su piattaforma digitale.

2. La cooperazione e lo scambio di informazioni hanno luogo in particolare quando sorgono 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'autorita' competente interessata, prioritariamente in cooperazione applicativa e in condizioni di interoperabilita' 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 autorita' competenti senza duplicazione degli adempimenti a carico delle piattaforme, secondo le modalita' stabilite con il decreto di cui all'articolo 15.

3. Lo scambio di informazioni di cui al presente articolo riguarda esclusivamente i dati pertinenti e non eccedenti rispetto alle specifiche finalita' di cooperazione di cui al comma 1 ed e' effettuato nel rispetto dei principi di cui all'articolo 5 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016. Ciascuna autorita' tratta i dati ricevuti esclusivamente nell'esercizio delle proprie competenze istituzionali e nei limiti temporali strettamente necessari al perseguimento delle finalita' di cui al comma 1. Il decreto di cui all'articolo 15 individua, altresi', le modalita' tecniche e organizzative a garanzia della sicurezza dei dati scambiati.

4. Le autorita' nazionali competenti cooperano con le rispettive autorita' 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 Autorita' europea del lavoro.

Art. 20

Promozione della contrattazione collettiva

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuove, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, il confronto tra le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei datori di lavoro, fermo restando che la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, costituisce la sede primaria di regolazione delle condizioni economiche e normative e di attuazione dei diritti in materia di gestione algoritmica.

2. Ai fini di cui al comma 1, e' istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un tavolo, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali designati dalle organizzazioni sindacali, comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, con il compito prioritario di monitorare la regolazione contrattuale delle condizioni economiche e normative e l'attuazione del presente decreto, favorendo lo scambio di informazioni e di buone prassi.

3. Ai componenti del tavolo non spettano compensi, indennita', gettoni di presenza, rimborsi spese o altri emolumenti comunque denominati.

Capo VII Disposizioni di coordinamento e finali

Riproduzione da testo allegato dall’utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

Art. 21

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, nonche' della legge 23 settembre 2025, n. 132, del decreto legislativo 9 settembre 2026, n. 160, e del decreto legislativo 7 ottobre 2026, n. 179. 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 conformita' dei sistemi di intelligenza artificiale di cui al regolamento (UE) 2024/1689 sono esercitati dalle Autorita' nazionali per l'intelligenza artificiale di cui all'articolo 20 della legge 23 settembre 2025, n. 132, con le modalita' 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 autorita' competenti ai sensi del presente decreto. Le autorita' 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, spiegabilita', conoscibilita' e trasparenza, nonche' 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. 22

Disposizioni comuni in materia di sanzioni

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

2. A tutte le sanzioni irrogate 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. 23

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:

1) alla lettera a), primo periodo, dopo le parole: «svolge un'attivita' lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato» sono inserite le seguenti: **«anche mediante piattaforme digitali»**;

2) alla lettera b), primo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: **«, 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), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: **«, 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) e' 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) e' 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.».

Riproduzione da testo allegato dall'utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

Art. 24

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:

1) la rubrica e' sostituita dalla seguente: «Disposizioni di tutela dei lavoratori autonomi che svolgono attivita' di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore»;

2) all'articolo 47-bis:

2.1) 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, nonche' dall'articolo 5 del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91,»;

2.2) al comma 2, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonche' 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»;

3) all'articolo 47-ter, dopo il comma 1 e' 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.»;

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

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

5) 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,»;

6) all'articolo 47-octies, dopo il comma 1 e' 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 del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91.».

Art. 25

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 e' 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 8 del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91, per le piattaforme digitali».

Art. 26

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: «nonche' 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,»;

Riproduzione da testo allegato dall'utente. Evidenziazioni e quadro introduttivo sono redazionali.

b) il comma 2-quater e' 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-quinquies, 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» sono sostituite dalle seguenti: «dalla piattaforma di lavoro digitale».

Art. 27

Clausola di invarianza finanziaria

1. Le amministrazioni interessate provvedono alle attivita' 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. 28

Disposizioni transitorie ed entrata in vigore

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

2. Fino all'operativita' del sistema di cui all'articolo 14, comma 1, le informazioni sono rese con le modalita' telematiche gia' 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 interoperabilita' definite con il decreto di cui all'articolo 15. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 2 novembre 2026

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio dei ministri

Foti, Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione

Calderone, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Tajani, Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale

Nordio, Ministro della giustizia

Giorgetti, Ministro dell'economia e delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Nordio

DISCLAIMER – Avvertenza sulla riproduzione del testo normativo

Il presente documento contiene la riproduzione integrale del **Decreto Legislativo 2 novembre 2026, n. 208**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale n. 266 del 14 novembre 2026, 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 provvedimento entra in vigore il **2 dicembre 2026**.

La trascrizione è fornita esclusivamente per finalità di informazione, consultazione, studio e approfondimento tecnico-normativo.

Le evidenziazioni grafiche, i colori, le formattazioni e gli eventuali richiami redazionali non costituiscono parte del testo legislativo ufficiale. Sono stati inseriti per facilitare l'individuazione

delle disposizioni di maggiore interesse in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle modifiche apportate agli articoli 2, 15 e 35 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

La riproduzione del provvedimento non ha carattere di ufficialità e non sostituisce la consultazione del testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, né delle versioni vigenti e coordinate della normativa disponibili attraverso il portale Normattiva.

Pur essendo stata posta attenzione alla fedeltà della trascrizione, non si esclude la presenza di eventuali errori materiali, omissioni involontarie o difformità di formattazione. In caso di divergenza, **prevale esclusivamente il testo normativo ufficiale**.

Le modifiche introdotte dal D.Lgs. 208/2026 devono essere interpretate nel contesto della disciplina vigente e applicate in relazione alle caratteristiche dell'organizzazione, alla natura dei rapporti di lavoro, ai sistemi tecnologici utilizzati e ai rischi effettivamente presenti.

L'eventuale necessità di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), le procedure aziendali e le misure di prevenzione e protezione deve essere determinata mediante una specifica verifica tecnico-normativa, nel rispetto degli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008.

Il presente documento non costituisce parere legale, interpretazione autentica della normativa, certificazione di conformità o valutazione dei rischi aziendali.

Fonti ufficiali di riferimento:

- Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana: www.gazzettaufficiale.it
- Normattiva – Portale della legislazione vigente: www.normattiva.it

Documento redazionale di consultazione – Aggiornamento al 14 novembre 2026.