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

Art. 9

Supervisione umana dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati e analisi dell'impatto delle decisioni

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 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. La violazione degli obblighi di cui al comma 2 e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.000 a euro 12.000. 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. L'inadempimento degli obblighi previsti dal comma 6 e' punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 3.000. 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. 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;

c) la violazione ha comportato la sospensione dell'account;

d) la violazione ha comportato la cessazione del rapporto;

e) sussiste recidiva nel triennio precedente. 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. 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.

Versione che entrerà in vigore il 2 dicembre 2026 · versione 0

RIFERIMENTI NORMATIVI

Atto	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
Estremi	Decreto legislativo 2 novembre 2026, n. 208
Capo	III — Sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati. Gestione e trasparenza
Pubblicazione	Gazzetta Ufficiale del 14 novembre 2026

Fonte del testo: dati aperti ufficiali, licenza CC BY 4.0
Fonti e licenze su iuspedia.it/fonti-e-metodologia. Il testo non ha carattere di ufficialità: fa fede quello pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

Documento generato da Iuspedia.it il 28 novembre 2026
https://www.iuspedia.it/decreto-legislativo-208-2026/art-9-supervisione-umana-dei-sistemi-di-monitoraggio-automatizzati-e-dei

Inquadra il QR code per aprire la pagina su Iuspedia.it