

**CONVENZIONE SUL LAVORO DIGNITOSO
NELL'ECONOMIA DELLE PIATTAFORME¹**

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e riunitasi nella sua 114^a sessione il 1° giugno 2026,

Riconoscendo che la natura e la crescita dell'economia delle piattaforme, in particolare delle piattaforme digitali di lavoro, stanno trasformando in modo significativo il mondo del lavoro,

Rilevando che l'economia delle piattaforme ha creato opportunità per le imprese e lo sviluppo imprenditoriale, aperto nuovi percorsi per la formalizzazione del lavoro e generato opportunità di lavoro e di reddito,

Riconoscendo l'esistenza di deficit di lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme,

Rilevando che, qualora le piattaforme digitali di lavoro operino a livello transnazionale, i clienti, i lavoratori e le piattaforme stesse possono essere ubicate in paesi diversi,

Sottolineando che il lavoro svolto tramite piattaforme digitali di lavoro presenta specificità che rendono auspicabile l'adozione di norme specifiche che, insieme a altre norme internazionali del lavoro, contribuiranno alla piena realizzazione del lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme,

Riconoscendo il ruolo delle piattaforme digitali di lavoro e delle micro, piccole e medie imprese, nonché la necessità di sostenere un contesto favorevole alle imprese sostenibili e alla promozione di una concorrenza leale tra le imprese,

Considerando le differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda lo sviluppo dell'economia delle piattaforme, nonché la diversità dei modelli imprenditoriali e delle modalità di lavoro,

Avendo deciso di adottare alcune proposte relative al lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme, questione che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione, e avendo stabilito che tali proposte avrebbero assunto la forma di una convenzione internazionale,

adotta, oggi venti giugno 2026, la seguente Convenzione, che sarà denominata Convenzione sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme, 2026.

¹ Traduzione in italiano non ufficiale a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

I. DEFINIZIONI

Articolo 1

Ai fini della presente Convenzione:

- a) l'espressione "piattaforma digitale di lavoro" si riferisce a una persona giuridica o, ove previsto dalla legislazione nazionale, una persona fisica che, mediante tecnologie digitali e utilizzando sistemi automatizzati di assunzione delle decisioni:
 - i) organizza e/o facilita il lavoro svolto da persone dietro remunerazione o compenso per la prestazione di servizi, previa richiesta del committente o richiedente;
 - ii) a prescindere dal fatto che tale lavoro venga svolto online o in un luogo geografico specifico;
- b) l'espressione "lavoratore di piattaforma digitale" si riferisce a una persona impiegata o incaricata di svolgere un'attività lavorativa:
 - i) per la prestazione di servizi organizzata e/o facilitata da una piattaforma digitale di lavoro;
 - ii) dietro remunerazione o compenso;
 - iii) indipendentemente dalla qualificazione del suo rapporto di lavoro;
- c) il termine "intermediario" si riferisce a una persona giuridica o, ove previsto dalla legislazione nazionale, una persona fisica che mette a disposizione il lavoro di un lavoratore di piattaforma digitale:
 - i) attraverso rapporti contrattuali con la piattaforma digitale di lavoro e con il lavoratore di piattaforma digitale; oppure
 - ii) nell'ambito di una catena di subappalto tra la piattaforma digitale di lavoro e il lavoratore di piattaforma digitale;
- d) i termini "remunerazione" o "compenso" si riferiscono all'importo dovuto, in base alle leggi e ai regolamenti nazionali, ai contratti collettivi o agli obblighi contrattuali, a un lavoratore di piattaforma digitale, in base alla qualificazione del proprio rapporto di lavoro, in cambio della prestazione svolta. La remunerazione non comprende alcun rimborso di spese o altri costi sostenuti dai lavoratori di piattaforma digitale nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.

II. AMBITO DI APPLICAZIONE

Articolo 2

1. La Convenzione si applica a:

- a) tutte le piattaforme digitali di lavoro;
- b) tutti i lavoratori di piattaforma digitale, salvo diversa disposizione della presente Convenzione, sia nell'economia formale che in quella informale.

2. Qualora sorgano problemi particolari di natura sostanziale, ciascun Membro può, previa consultazione delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e, laddove esistano, delle organizzazioni rappresentative delle piattaforme digitali di lavoro e dei lavoratori di piattaforma digitale, escludere dall'applicazione totale o parziale della Convenzione:

- a) specifiche categorie di piattaforme digitali di lavoro; oppure
- b) specifiche categorie di lavoratori di piattaforma digitale.

3. In caso di esclusioni ai sensi del paragrafo 2 del presente articolo, e ove praticabile, il Membro deve adottare misure per estendere progressivamente l'applicazione della presente Convenzione alle categorie di piattaforme digitali di lavoro e di lavoratori di piattaforma digitale interessati.

4. Ciascun Membro che si avvale della possibilità di esclusione prevista dal paragrafo 2 del presente articolo deve, nel primo rapporto sull'applicazione della Convenzione presentato ai sensi dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro:

- a) indicare le categorie specifiche di piattaforme digitali di lavoro o di lavoratori di piattaforma digitale esclusi ai sensi del paragrafo 2 del presente articolo;
- b) indicare i motivi di tali esclusioni e descrivere la situazione della propria legislazione e prassi rispetto alle categorie escluse, indicando le rispettive posizioni delle organizzazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo.

5. Nei rapporti successivi sull'applicazione della Convenzione ai sensi dell'articolo 22 della Costituzione, il Membro deve precisare le misure adottate per estendere l'applicazione della Convenzione alle categorie di piattaforme digitali di lavoro o di lavoratori di piattaforma digitale interessati.

III. PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO

Articolo 3

Ciascun Membro deve adottare misure per rispettare, promuovere e realizzare, nell'economia delle piattaforme, i principi e diritti fondamentali del lavoro, ossia:

- a) la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;
- b) l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
- c) l'effettiva abolizione del lavoro minorile;
- d) l'eliminazione della discriminazione nell'impiego e nella professione ;
- e) un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

IV. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 4

1. Ciascun Membro deve adottare misure adeguate alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, delle malattie professionali e di qualsiasi altro danno alla salute dei lavoratori di piattaforma digitale che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

2. Nell'adottare le misure di cui al paragrafo 1 del presente articolo, ciascun Membro deve specificare le rispettive funzioni e responsabilità delle autorità pubbliche, delle piattaforme digitali di lavoro, dei lavoratori di piattaforma digitale e degli altri soggetti interessati, tenendo conto:

- a) del carattere complementare di tali responsabilità;
- b) delle condizioni e della prassi nazionali e della classificazione dello status occupazionale qualificazione del rapporto dei lavoratori di piattaforma digitale;
- c) della necessità di valutare i rischi professionali e adottare misure preventive e protettive adeguate.

Articolo 5

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a garantire che i lavoratori di piattaforma digitale abbiano il diritto di ritirarsi da una situazione lavorativa riguardo alla quale abbiano ragionevoli motivi di ritenere che presenti un pericolo imminente e grave per la propria vita o salute, senza subire conseguenze ingiustificate, e siano tenuti ad informare senza indugio la piattaforma digitale di lavoro.

V. VIOLENZA E MOLESTIE

Articolo 6

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a proteggere efficacemente tutti i lavoratori di piattaforma digitale dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro, comprese la violenza e le molestie commesse nell'ambiente digitale o che coinvolgano terzi quali clienti e utenti.

VI. PROMOZIONE DEL LAVORO DIGNITOSO

Articolo 7

Ciascun Membro deve perseguire, nelle proprie politiche nazionali e secondo le circostanze nazionali, misure volte a promuovere la creazione di opportunità di lavoro dignitoso e a favorire lo sviluppo professionale e delle competenze nell'economia delle piattaforme.

Articolo 8

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a facilitare la formalizzazione del lavoro svolto tramite piattaforme digitali di lavoro, compresa la registrazione dei lavoratori autonomi.

VII. QUALIFICAZIONE DEI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME DIGITALI RISPETTO AL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 9

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a garantire la corretta qualificazione dei lavoratori di piattaforma digitale rispetto all'esistenza o meno di un rapporto di lavoro, basandosi principalmente sui fatti relativi alla prestazione di lavoro, alla remunerazione o al compenso del lavoratore di piattaforma digitale e ad altri elementi, tenendo conto delle specificità del lavoro tramite piattaforme digitali di lavoro.

VIII. REMUNERAZIONE O COMPENSO

Articolo 10

1. Ciascun Membro deve adottare misure per garantire che la remunerazione o il compenso dovuti ai lavoratori di piattaforma digitale ai sensi delle leggi e dei regolamenti nazionali, dei contratti collettivi o degli obblighi contrattuali siano corrisposti tempestivamente, integralmente, al netto delle trattenute di legge e mediante mezzi di pagamento leciti, anche tramite trasferimento elettronico qualora consentito dalle leggi e regolamenti nazionali.

2. Ciascun Membro deve inoltre adottare misure per garantire che i lavoratori di piattaforma digitale nell'ambito di un rapporto di lavoro:

- a) ricevano una retribuzione il cui importo, escluse le mance o altre liberalità, non sia in alcun caso inferiore al salario minimo legale o convenzionale applicabile, ove previsto;
- b) siano rimborsati, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali, delle spese o degli altri costi sostenuti nell'esecuzione del loro lavoro.

3. Ciascun Membro deve valutare se le misure adottate, in particolare ai sensi del paragrafo 2 a) del presente articolo, debbano essere estese anche ai lavoratori di piattaforma digitale che non sono titolari di un rapporto di lavoro.

Articolo 11

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a imporre alle piattaforme digitali di lavoro di fornire ai lavoratori di piattaforma digitale informazioni tempestive, accurate e facilmente comprensibili sulla loro remunerazione o compenso e sulle eventuali trattenute effettuate.

IX. SICUREZZA SOCIALE

Articolo 12

Ciascun Membro deve adottare misure per garantire che i lavoratori di piattaforma digitale abbiano accesso alla protezione della sicurezza sociale a condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri lavoratori aventi la medesima qualificazione del rapporto di lavoro.

X. IMPATTO DELL'USO DI SISTEMI AUTOMATIZZATI

Articolo 13

Ciascun Membro deve richiedere alle piattaforme digitali di lavoro di informare i lavoratori di piattaforma digitale, prima dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, nonché i loro rappresentanti o le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e, laddove esistano, le organizzazioni rappresentative dei lavoratori di piattaforma digitale, in merito a:

- a) l'utilizzo di sistemi automatizzati, basati su algoritmi o metodi simili, per monitorare o valutare il lavoro oppure per prendere decisioni relative al lavoro;
- b) la misura in cui l'utilizzo di tali sistemi automatizzati incide sulle condizioni di lavoro dei lavoratori di piattaforma digitale o sul loro accesso al lavoro.

Articolo 14

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a garantire un uso responsabile dei sistemi automatizzati da parte delle piattaforme digitali di lavoro, come definite all'articolo 1 a), conformemente agli obblighi degli Stati Membri di rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali del lavoro.

Articolo 15

1. Qualora le decisioni siano generate da un sistema automatizzato di assunzione delle decisioni, ciascun Membro deve adottare misure adeguate a richiedere alle piattaforme digitali di lavoro di garantire che i lavoratori di piattaforma digitale abbiano accesso, su richiesta e senza indebito ritardo, tenendo conto della qualificazione della posizione del lavoratore rispetto al rapporto di lavoro, a:

- a) una spiegazione per iscritto delle decisioni significative che incidono negativamente sulle modalità di svolgimento del loro lavoro e sul loro accesso al lavoro;
- b) un riesame delle decisioni, qualora sia opportuno, che comportino il mancato pagamento di qualsiasi somma dovuta ai lavoratori di piattaforma digitale, oppure la sospensione o la disattivazione della loro utenza digitale, o la cessazione del loro rapporto di lavoro o del loro incarico con una piattaforma digitale di lavoro.

2. Nel dare attuazione al paragrafo 1, ciascun Membro deve assicurare che le piattaforme digitali di lavoro prevedano un adeguato intervento umano.

XI. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E DELLA VITA PRIVATA DEI LAVORATORI DI PIATTAFORMA DIGITALE

Articolo 16

1. Ciascun Membro deve adottare misure di tutela efficaci e adeguate in materia di dati personali dei lavoratori di piattaforma digitale e garantire che tali dati siano trattati per la finalità legittima per la quale essi sono stati raccolti e che non siano ulteriormente trattati in modo incompatibile con i diritti e le tutele previsti dalla presente Convenzione.

2. Ciascun Membro deve assicurare che i lavoratori di piattaforma digitale abbiano il diritto di richiedere l'accesso ai propri dati personali trattati dalle piattaforme digitali di lavoro, nonché la loro rettifica e cancellazione, fatto salvo quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di conservazione dei dati.

XII. SOSPENSIONE O DISATTIVAZIONE DELL'UTENZA DIGITALE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELL'INCARICO

Articolo 17

Ciascun Membro deve adottare misure adeguate a vietare la sospensione o la disattivazione dell'utenza digitale di un lavoratore di piattaforma digitale, oppure la cessazione del suo rapporto di lavoro o dell'incarico legato a una piattaforma digitale di lavoro, qualora tali azioni siano fondate su motivi discriminatori o comunque illeciti.

XIII. TERMINI E CONDIZIONI DI IMPIEGO O DI INCARICO

Articolo 18

Ciascun Membro, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali, deve adottare misure affinché i lavoratori di piattaforma digitale ricevano, in modo tempestivo, verificabile e facilmente comprensibile, informazioni sui termini e sulle condizioni del loro impiego o incarico.

Articolo 19

I termini e le condizioni di impiego o incarico dei lavoratori di piattaforma digitale devono essere disciplinati in via preferenziale dalle leggi e dai regolamenti del paese in cui il lavoro è svolto, salvo diversa disposizione prevista dalle leggi e dai regolamenti nazionali, dagli strumenti internazionali o da accordi multilaterali o bilaterali, tenendo conto degli accordi contrattuali applicabili.

XIV. PROTEZIONE DEI MIGRANTI E DEI RIFUGIATI

Articolo 20

Ciascun Membro deve adottare misure per prevenire gli abusi e garantire una protezione adeguata nei confronti dei migranti e dei rifugiati durante l'assunzione o l'attribuzione dell'incarico e nello svolgimento del loro lavoro in qualità di lavoratori di piattaforma digitale.

XV. RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE E RIMEDI

Articolo 21

Ciascun Membro deve adottare misure per garantire che i lavoratori di piattaforma digitale e le piattaforme digitali di lavoro abbiano agevole accesso a meccanismi di risoluzione delle controversie sicuri, equi ed efficaci, nonché a rimedi adeguati e efficaci.

XVI. CONFORMITÀ E APPLICAZIONE

Articolo 22

Ciascun Membro deve adottare misure affinché siano predisposti dei meccanismi idonei a garantire il rispetto e l'applicazione delle leggi nazionali, dei regolamenti nazionali e dei contratti collettivi pertinenti..

XVII. TRATTAMENTO NON MENO FAVOREVOLE

Articolo 23

Nell'attuazione della presente Convenzione, ciascun Membro deve adottare misure per garantire che i lavoratori di piattaforma digitale beneficino di una protezione non meno favorevole di quella riconosciuta agli altri lavoratori aventi la medesima qualificazione del rapporto di lavoro.

XVIII. ATTUAZIONE

Articolo 24

1. Ciascun Membro deve attuare le disposizioni della presente Convenzione, in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, mediante leggi e regolamenti, contratti collettivi, provvedimenti giurisdizionali, una combinazione di tali strumenti o qualsiasi altra modalità conforme alla prassi nazionale.

2. Ciascun Membro deve applicare le disposizioni della presente Convenzione alle piattaforme digitali di lavoro e agli intermediari che operano nel proprio territorio, nonché ai lavoratori delle piattaforme digitali che vi prestano attività lavorativa.

3. Qualora sia consentito il ricorso a intermediari, i Membri devono definire e ripartire le responsabilità rispettive delle piattaforme digitali di lavoro e degli intermediari al fine di garantire il rispetto delle disposizioni della presente Convenzione.

4. Nell'attuazione della presente Convenzione, ciascun Membro deve adottare misure adeguate a proteggere le informazioni commerciali sensibili delle piattaforme digitali di lavoro.

XIX. LINGUAGGIO NORMATIVO

Articolo 25

Ai fini della presente Convenzione, ogni utilizzo generico della forma maschile deve essere interpretato come non esclusivo e comprensivo anche delle donne, salvo che il contesto indichi chiaramente il contrario.

XX. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 26

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere comunicate per la registrazione al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Articolo 27

1. La presente Convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica è stata registrata dal Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

2. Essa entrerà in vigore dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri.

3. In seguito, questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica..

Articolo 28

1. Un Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data iniziale di entrata in vigore della Convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la registrazione. Tale denuncia non avrà effetto fino a un anno dopo la data in cui è stata registrata.

2. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione e che nel termine di un anno dopo lo scadere del periodo di dieci anni di cui al paragrafo precedente, non si avvale della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo, sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni ed in seguito potrà denunciare la presente Convenzione durante il primo anno di ciascun nuovo periodo di dieci anni alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 29

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà notificare a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia comunicati dai Membri dell'Organizzazione.

2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente Convenzione entrerà in vigore.

Articolo 30

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà comunicare al Segretario generale delle Nazioni unite, ai fini della registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 31

Ogniqualevolta lo ritenga necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà presentare alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione e dovrà considerare l'opportunità di inserire la questione della sua revisione totale o parziale all'ordine del giorno della Conferenza.

Articolo 32

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione che modifica la presente Convenzione e a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente:

- a)* la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, nonostante le disposizioni dell'articolo 15 di cui sopra, la denuncia immediata della presente Convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore;
- b)* a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente Convenzione cesserebbe di essere oggetto di ratifica da parte dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratifichino la convenzione riveduta.

Articolo 33

Le versioni in francese, in inglese e in spagnolo della presente Convenzione fanno ugualmente fede.