



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
Dipartimento di Economia “Marco Biagi”

Corso di laurea magistrale in RELAZIONI DI LAVORO

Il lavoro su piattaforma digitale alla luce della Direttiva UE
2024/2831: inquadramento giuridico, tutele e controllo
algoritmico

Relatore: Chiar.mo Prof. Iacopo Senatori

Correlatore: Dott.ssa Ilaria Purificato

Tesi di:

Martina Spiniello

Matr. 192884

Anno Accademico 2024 - 2025

INDICE

CAPITOLO I

La rivoluzione digitale nel mondo del lavoro

1. La trasformazione digitale del lavoro e il ruolo delle piattaforme digitali
2. Dalla *gig economy* al lavoro su piattaforma: caratteristiche distintive
3. Le piattaforme digitali come nuovi attori organizzativi: tempi, tariffe, controllo e relazioni nel lavoro su piattaforma
 - 3.1 Gestione dei tempi
 - 3.2 I meccanismi di determinazione dei compensi e il mercato delle ore di lavoro
 - 3.3 Controllo digitale nel lavoro su piattaforma
 - 3.4 Struttura triadica e potere dell'algoritmo
4. Innovazioni contrattuali e forme atipiche di impiego digitale

CAPITOLO II

Qualificazione giuridica, diritti di informazione e contrattazione collettiva nel lavoro su piattaforma digitale

1. La qualificazione del lavoro su piattaforma digitale tra lavoro subordinato e lavoro autonomo
 - 1.1 L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e la qualificazione giuridica del lavoro su piattaforma digitale
 - 1.2 Il ruolo della giurisprudenza e dell'algoritmo nella qualificazione del rapporto
2. Evoluzione normativa italiana e prassi applicativa
 - 2.1 Dall'interpretazione alla prassi: valutazione sostanziale dei rapporti e controllo algoritmico
3. Diritti di informazione e trasparenza algoritmica
 - 3.1 Quadro normativo nazionale ed europeo, giurisprudenza e prospettive di effettività dei diritti
4. Diritto di sciopero, contrattazione e strumenti di tutela collettiva nelle piattaforme digitali
 - 4.1 La tutela collettiva dei diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali: strumenti processuali e sfide giuridiche
 - 4.2 Il sistema di contrattazione collettiva e le prime esperienze nel settore del food delivery: il caso della Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano

CAPITOLO III

Tecnologia, controllo e tutela nel lavoro su piattaforma

1. Il *management* algoritmico
 - 1.1 L'opacità algoritmica
 - 1.2 Il *management* algoritmico e le disuguaglianze nel lavoro digitale
 - 1.3 Discriminazione lavorativa e sociale
2. Discriminazione economica e *pricing* dinamico

- 2.1 Profilazione algoritmica: effetti economici e conseguenze psicologiche
- 3. Implicazioni trasversali della digitalizzazione: diritti, limiti e responsabilità datoriali
- 3.1 Tutela dei dati personali e prevenzione dei rischi algoritmici
- 3.2 Obblighi informativi e tutela dei lavoratori nei sistemi automatizzati: dall'art. 1-bis del Decreto Trasparenza all'AI Act
- 3.3 Il Capo III della Direttiva (UE) 2024/2831

CAPITOLO IV

Il lavoro su piattaforma digitale tra Direttiva UE 2024/2831 e Riforma Nazionale (L. 91/2025)

- 1. Confronto tra la bozza e la versione approvata della Direttiva UE 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme digitali: principali differenze
 - 1.1 Linee portanti della Direttiva UE 2024/2831
- 2. Subordinazione lavorativa e piattaforme digitali: profili europei e adattamenti nazionali
 - 2.1 Il meccanismo di presunzione di subordinazione e le ricadute sull'ordinamento italiano
 - 2.2 La Legge 91/2025 e il recepimento della Direttiva UE 2024/2831
- 3. Informazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori digitali
 - 3.1 Criticità e prospettive della partecipazione dei lavoratori
- 4. Cosa cambierà nella pratica: impatti su organizzazione e tutele

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni la diffusione delle tecnologie digitali ha profondamente trasformato l'organizzazione del lavoro, favorendo lo sviluppo di nuovi modelli economici basati sull'intermediazione di piattaforme digitali.

All'interno di questo contesto si è progressivamente affermato il fenomeno del lavoro tramite piattaforma digitale, nel quale l'incontro tra domanda e offerta di servizi è mediato da applicazioni e infrastrutture tecnologiche che organizzano, monitorano e coordinano le prestazioni lavorative attraverso sistemi algoritmici.

Questo modello produttivo, diffuso in particolare nei settori della consegna di beni, del trasporto urbano e delle attività digitali online, ha introdotto modalità di impiego caratterizzate da elevata flessibilità e frammentazione delle prestazioni.

Accanto alle opportunità offerte dalla digitalizzazione, tuttavia, sono emerse numerose criticità, soprattutto con riferimento alla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro, alla distribuzione del potere organizzativo all'interno delle piattaforme e alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Uno degli aspetti più rilevanti di questo fenomeno riguarda il ruolo dei sistemi di gestione algoritmica, che intervengono direttamente nell'organizzazione del lavoro attraverso l'assegnazione degli incarichi, la determinazione dei compensi e la valutazione delle performance dei lavoratori.

Tali strumenti, pur presentandosi come sistemi automatizzati e neutrali, possono esercitare un significativo potere organizzativo e disciplinare, sollevando questioni importanti in termini di trasparenza, responsabilità e tutela giuridica.

La diffusione del lavoro su piattaforma ha inoltre messo in discussione le categorie tradizionali del diritto del lavoro, in particolare la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Proprio le difficoltà di inquadramento giuridico e le criticità emerse nella pratica hanno spinto le istituzioni europee e nazionali a intervenire con nuove iniziative normative.

In questo contesto si colloca la **Direttiva UE 2024/2831** sul lavoro tramite piattaforme digitali, che introduce strumenti volti a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme, rafforzando al contempo la trasparenza nell'utilizzo dei sistemi algoritmici e i diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori.

Alla luce di queste trasformazioni, il presente lavoro si propone di analizzare il fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali sotto il profilo giuridico e organizzativo, con particolare attenzione al rapporto tra innovazione tecnologica, gestione algoritmica e tutela dei lavoratori, nonché all'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale.

Lo studio si articola in quattro capitoli.

Nel **primo capitolo** viene analizzata la trasformazione digitale del lavoro e il ruolo delle piattaforme digitali nell'economia contemporanea.

L'attenzione è rivolta in particolare alla distinzione tra *gig economy* e *platform economy*, nonché al ruolo organizzativo delle piattaforme nella gestione dei tempi di lavoro, nella determinazione dei compensi, nelle forme di controllo digitale e nella ridefinizione delle relazioni lavorative.

Il **secondo capitolo** affronta le principali questioni giuridiche legate alla qualificazione del lavoro su piattaforma, esaminando il dibattito tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, l'evoluzione della normativa italiana e il ruolo della giurisprudenza.

In questo contesto vengono analizzati anche i diritti di informazione e trasparenza algoritmica, nonché gli strumenti di tutela collettiva e di contrattazione nel lavoro digitale.

Il **terzo capitolo** approfondisce il tema del management algoritmico, soffermandosi sui meccanismi di controllo tecnologico delle prestazioni lavorative, sui rischi di discriminazione algoritmica e sulle implicazioni della digitalizzazione in materia di protezione dei dati personali e responsabilità delle piattaforme.

Infine, il **quarto capitolo** esamina l'evoluzione più recente del quadro normativo europeo e nazionale, con particolare riferimento alla Direttiva UE 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme digitali e al suo recepimento nell'ordinamento italiano.

L'analisi si concentra sulle innovazioni introdotte in materia di presunzione di subordinazione, trasparenza dei sistemi algoritmici, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori, nonché sugli effetti pratici che tali interventi potranno avere sull'organizzazione del lavoro e sulle tutele dei lavoratori digitali.

Attraverso questa analisi, la tesi intende offrire una riflessione complessiva sulle trasformazioni in atto nel diritto del lavoro nell'era digitale, evidenziando le tensioni tra innovazione tecnologica e protezione sociale e individuando le possibili traiettorie evolutive della regolazione del lavoro su piattaforma.

CAPITOLO I

La rivoluzione digitale nel mondo del lavoro

1. La trasformazione digitale del lavoro e il ruolo delle piattaforme digitali

Negli ultimi decenni, il mondo del lavoro è stato profondamente influenzato dalla diffusione delle tecnologie digitali, che hanno inaugurato una nuova fase di riorganizzazione economico-produttiva e trasformato radicalmente i processi di interazione tra imprese, lavoratori e utenti finali¹.

La cosiddetta “trasformazione digitale” non rappresenta un semplice aggiornamento tecnologico, ma un cambiamento sistemico, capace di ridefinire le logiche con cui si crea, si distribuisce e si misura il valore all’interno dei mercati del lavoro contemporanei.

Tra i principali vettori di questo cambiamento vi è l’introduzione su larga scala di strumenti digitali: smartphone, applicazioni mobili, sistemi di geolocalizzazione, interfacce automatizzate e sistemi basati sull’utilizzo dell’Intelligenza Artificiale, come algoritmi di machine learning, modelli predittivi e sistemi di decisione automatizzata.

Questi strumenti non si limitano a supportare il lavoro, ma svolgono un ruolo operativo diretto, ad esempio nell’assegnazione dei compiti, nella gestione dinamica dei prezzi applicati ai servizi erogati dalle piattaforme e nel monitoraggio delle prestazioni.

Queste tecnologie rendono possibile una gestione istantanea e remota delle prestazioni lavorative, contribuendo al superamento dei tradizionali assetti organizzativi basati su una precisa collocazione spazio-temporale dell’attività tipiche del lavoro industriale.

Tale trasformazione, tuttavia, non è distribuita in modo uniforme: permane infatti un significativo *digital divide*, che determina disuguaglianze nell’accesso alle tecnologie e nelle possibilità di partecipazione al mercato del lavoro digitale².

Questo fenomeno rischia di accentuare la frattura tra lavoratori dotati delle competenze digitali richieste e coloro che ne sono privi, alimentando nuove forme di esclusione sociale.

Il digitale ha trasformato il lavoro in un’attività sempre più scomposta, disintermediata e riconfigurabile in tempo reale, aprendo la strada a modelli di impiego flessibili, ma spesso privi di continuità e di tutele strutturate³.

Un elemento centrale della digitalizzazione è rappresentato non solo dalla raccolta e dall’elaborazione dei dati, ma anche dalle capacità computazionali e dagli strumenti analitici che permettono di “raffinare” questi dati in informazioni utili per decisioni operative e commerciali.

Come osserva il matematico britannico Clive Humby, ‘i dati sono il nuovo petrolio’, nel senso che, come il petrolio, i dati devono essere ‘raffinati’, cioè processati e analizzati, per acquisire valore economico⁴.

¹ Geoffrey G. Parker, Marshall W. van Alstyne, Sangeet Paul Choudhary, *Platform Revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Reprint, 2017, 139–44.

² Degryse C. Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. In SSRN Electronic Journal, 2016.

³ Cusumano M. A., Gawer A., e Yoffie D. B. «*The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power*; Harvard Business School». 2019.

⁴ Kundu M. e Shivani V., *DATA IS THE NEW OIL*, Kochhar&Co, 2006. <https://kochhar.com/wp-content/uploads/2025/09/Data-is-the-new-oil-1.pdf>

I dati, tuttavia, acquistano reale significato solo se trattati attraverso tecnologie digitali come sistemi di intelligenza artificiale, strumenti di analisi predittiva e modelli di profilazione, che ne permettono la trasformazione in conoscenza e in valore economico concreto.

In questa prospettiva, i dati non rappresentano soltanto una risorsa economica, ma una vera e propria forma di capitale, la cui estrazione e valorizzazione sono alla base dei modelli di business delle piattaforme⁵.

Come osservano Couldry e Mejias, la datificazione sistematica delle interazioni quotidiane produce un nuovo regime di accumulazione, che trasforma comportamenti sociali ed esperienze personali in valore economico.

Le tecnologie digitali, infatti, permettono di raccogliere una quantità crescente di dati relativi ai comportamenti degli utenti e dei lavoratori, dati che vengono utilizzati per modellare, prevedere e ottimizzare le interazioni economiche.

Il cambiamento indotto dalla digitalizzazione sta assumendo una duplice natura: da un lato, consente un maggiore accesso ai servizi e alle opportunità lavorative, migliorando l'efficienza e la reattività dei mercati; dall'altro, tende a concentrare il potere nelle mani di chi possiede e controlla le piattaforme digitali. Questo processo ha comportato una ridefinizione delle modalità di esercizio dell'autorità economica e gestionale.

Le informazioni, una volta distribuite in modo frammentato, sono oggi centralizzate ed utilizzate per costruire architetture di controllo digitale, che operano attraverso feedback, notifiche, sistemi reputazionali e micro-sanzioni, influenzando direttamente il comportamento degli utenti e dei lavoratori.

In questo quadro, le piattaforme digitali rappresentano uno degli ambiti in cui la trasformazione digitale dispiega i suoi effetti in modo più strutturale. A differenza di altri contesti produttivi, che integrano le tecnologie digitali all'interno di processi preesistenti, le piattaforme costruiscono fin dall'origine l'intera organizzazione del servizio e del lavoro attorno ad infrastrutture algoritmiche e sistemi automatizzati. Ne deriva un assetto organizzativo-digitale in cui la tecnologia non opera come semplice supporto, ma funge da principio organizzatore delle relazioni tra imprese, lavoratori e utenti⁶.

In tal senso, la tecnologia non è uno strumento neutro, ma un mezzo di regolazione e comando: attraverso sistemi algoritmici e soluzioni di AI essa integra e, talvolta, sostituisce forme tradizionali di coordinamento umano, utilizzando dispositivi automatici e interfacce spesso non immediatamente visibili all'operatore⁷.

Questo spostamento verso una gestione algoritmica del lavoro solleva interrogativi cruciali in merito alla trasparenza, all'accesso ai dati e alla possibilità per il lavoratore di comprendere e contestare le decisioni che lo riguardano⁸.

⁵ Couldry N. e Mejias U., *The Costs of Connection, How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism, Culture and Economic Life*, 2019.

⁶ De Minicis M. «Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/1582-regime-delle-piattaforme-e-nuovi-mercati-produzione-lavoro-consumo-e-regolamentazione>.

⁷ Zuboff S. «*The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, Harvard Business School», New York: PublicAffairs, 2019.

⁸⁸ Spinelli C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, *LavoroDirittiEuropa*, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Spinelli_Trasparenza_algoritmica_1.pdf

Un tema strettamente connesso è quello della gestione algoritmica: attraverso sistemi digitali le piattaforme organizzano tempi, tariffe e performance dei lavoratori, definendo regole operative e meccanismi di valutazione non sempre trasparenti⁹.

Questo tipo di governance, basato su decisioni automatizzate, solleva questioni cruciali in termini di accountability, diritto all'informazione e possibilità di contestazione da parte del lavoratore.

Come segnalato da Parker e Van Alstyne, le piattaforme digitali e le imprese che operano in ambienti "data-driven" sono spesso in grado di superare i limiti della frammentazione informativa, ma lo fanno al prezzo di una crescente asimmetria di potere informativo tra i soggetti coinvolti¹⁰.

Un ulteriore aspetto della gestione algoritmica riguarda il ruolo dei sistemi reputazionali, che costituiscono uno dei principali strumenti attraverso cui le piattaforme regolano i rapporti economici e organizzano l'attività dei lavoratori.

La reputazione, infatti, non svolge soltanto una funzione informativa, ma diventa un vero e proprio meccanismo di governance, capace di sostituire, almeno in parte, le forme tradizionali di regolazione contrattuale e istituzionale.

La questione si lega strettamente al cosiddetto "lemons problem", ossia al rischio che nei mercati caratterizzati da forte asimmetria informativa la qualità dei servizi si deteriori fino a rendere impossibile la fiducia reciproca¹¹.

Nei mercati digitali questo rischio è amplificato, poiché l'interazione tra utenti e lavoratori avviene spesso senza conoscenza diretta e in condizioni di incertezza. In tali contesti, i sistemi reputazionali diventano indispensabili per ristabilire fiducia e rendere sostenibile lo scambio.

Come mostrano Bae e Koo, i consumatori adottano strategie cognitive differenti quando devono decidere a chi affidarsi in mercati di consumo collaborativo: alcuni si basano su euristiche semplici (ad esempio il punteggio medio), altri compiono valutazioni più complesse (considerando numero di recensioni, distribuzione dei giudizi, coerenza dei feedback).

Nonostante tali differenze, il punto comune è che la reputazione online sostituisce l'esperienza diretta e diventa il criterio principale per distinguere tra operatori affidabili e non affidabili.

¹²Thierer A., Koopman C., Hobson A., Kuiper C. sottolineano come questo meccanismo rappresenti una forma di autoregolazione tipica della sharing economy: i feedback e le valutazioni reciproche consentono di superare, almeno parzialmente, il problema dell'asimmetria informativa senza ricorrere a regole esterne imposte dallo Stato o da autorità di settore. Si tratta, in altre parole, di una governance privata della fiducia, che riduce i costi di transazione e consente ai mercati digitali di crescere rapidamente. Tuttavia, la stessa logica trasferisce sul singolo lavoratore la responsabilità di mantenere punteggi elevati, pena l'esclusione dalle opportunità più redditizie o addirittura la disattivazione dell'account.

Sul piano giuridico, Smorto evidenzia che reputazione e fiducia assumono la fisionomia di istituti funzionali al mercato, i quali operano come regole non scritte ma vincolanti all'interno delle piattaforme¹³.

⁹ Aloisi A. e De Stefano V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. 2022.

¹⁰ Geoffrey G. Parker, Marshall W. van Alstyne, Sangeet Paul Choudhary, *Platform Revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Reprint, 2017, 139–44.

¹¹ Bae Jc., e Koo D.M. «Lemons problem in collaborative consumption platforms: Different decision heuristics chosen by consumers with different cognitive styles». *Internet Research* 28 (aprile 2018): 00–00.

¹² Milgrom P., Thierer A., Koopman C., Hobson A., Kuiper C., *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the Lemons Problem*, in *University of Miami Law Review*, 2016.

¹³ Smorto G., *Reputazione, fiducia e mercati*. fasc. 2016.
https://www.academia.edu/25304147/Reputazione_fiducia_e_mercati.

L'attribuzione di valore giuridico alla reputazione segna un passaggio importante: ciò che un tempo era un fattore accessorio delle relazioni economiche diventa oggi un criterio di regolazione sostanziale, che incide sulla validità delle transazioni, sulla qualificazione dei rapporti contrattuali e, più in generale, sulla tutela dei soggetti coinvolti.

La reputazione, quindi, non è soltanto un indicatore economico, ma anche una forma di potere normativo esercitato dalle piattaforme attraverso gli algoritmi.

Nel lavoro su piattaforma questi elementi assumono un rilievo particolare: la reputazione del lavoratore, calcolata e aggiornata in tempo reale sulla base di parametri spesso opachi (velocità, tassi di accettazione, valutazioni dei clienti), condiziona l'accesso alle fasce orarie più remunerative e, in ultima analisi, la possibilità stessa di continuare a lavorare.

In tal modo, i sistemi reputazionali si trasformano in strumenti di controllo e disciplinamento, che incidono direttamente sulla libertà contrattuale e sull'autonomia professionale dei prestatori.

Nel loro complesso, le analisi di Bae e Koo, Thierer e Smorto mostrano che i sistemi reputazionali integrati nelle piattaforme svolgono una funzione che travalica il mero ambito valutativo: essi diventano una componente strutturale della governance algoritmica.

Da un lato, operano come strumenti economici, perché riducono i costi di transazione, alimentano la fiducia tra estranei e permettono ai mercati digitali di espandersi rapidamente senza la necessità di un apparato regolatorio esterno.

Dall'altro, assumono una dimensione di natura giuridica, poiché la reputazione, pur essendo formalmente un'informazione di natura privata, finisce per produrre effetti concreti sull'accesso al lavoro, sulla stabilità del rapporto e sulla qualificazione delle obbligazioni contrattuali, divenendo di fatto una regola che vincola le parti.

A ciò si aggiunge una funzione organizzativa, in quanto i punteggi e le valutazioni operano come parametri di disciplinamento che orientano il comportamento dei lavoratori e definiscono, su base algoritmica, gerarchie di merito e opportunità all'interno della piattaforma. Ne risulta un sistema nel quale la reputazione non è soltanto un indicatore di qualità, ma un vero e proprio meccanismo di governo del mercato e del lavoro: una forma di regolazione privatizzata che sostituisce, almeno in parte, le garanzie un tempo affidate alla contrattazione collettiva o all'intervento pubblico. La capacità di questi sistemi di incidere sulle opportunità reddituali, sulla continuità lavorativa e sulle condizioni di accesso alla piattaforma conferma la loro natura di strumenti di potere normativo, il cui impatto va ben oltre la semplice valutazione di performance.

Da un'altra prospettiva, le piattaforme digitali possono essere viste come strumenti caratterizzati da un'elevata connettività e scalabilità, che hanno reso possibili nuovi modelli economici. Grazie alla capacità di operare a livello globale e in tempo reale, queste piattaforme riescono a superare i limiti fisici tradizionali, offrendo servizi *"on demand"* con un livello di personalizzazione e rapidità spesso superiore a quello dei modelli di business tradizionali.

La gestione del lavoro nelle piattaforme digitali si è evoluta verso forme di gamification, in cui punteggi, badge, livelli e classifiche sostituiscono la contrattazione diretta e il coordinamento umano. Questo approccio ha reso il lavoro più individualizzato e misurabile, introducendo però nuove dinamiche di competizione tra i lavoratori¹⁴.

¹⁴ Forlivesi M., *«Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione»*. *Labour & Law Issues* 4, fasc. 1 (2018): 35–58.

La competizione deriva dalla valutazione costante delle performance tramite algoritmi e dati, che spinge ciascun lavoratore ad ottimizzare la propria produttività per ottenere visibilità, accesso a incarichi e ricompense.

Tali dinamiche possono avere effetti concreti, come isolamento professionale, dovuto alla riduzione delle interazioni tra colleghi, e elevato turnover, dovuto all'incertezza economica e alla precarietà dei rapporti di lavoro.

Inoltre, la frammentazione del lavoro e la percezione di autonomia ostacolano le forme tradizionali di sindacalizzazione e organizzazione collettiva, riducendo la capacità dei lavoratori di negoziare collettivamente condizioni e diritti¹⁵.

Studi empirici confermano queste tendenze: una ricerca condotta su lavoratori delle piattaforme ha evidenziato che l'isolamento sociale è una delle principali preoccupazioni, con il 74% dei partecipanti che riferisce di comunicare raramente o mai faccia a faccia con altri lavoratori¹⁶. Inoltre, il 94% non è coinvolto in alcuna forma di sindacato o associazione di lavoratori.

Questi cambiamenti hanno avuto ripercussioni anche sul piano collettivo: la gestione algoritmica del lavoro e la crescente individualizzazione delle performance rendono più complessa la difesa dei diritti dei lavoratori, sebbene emergano forme alternative di organizzazione, come le piattaforme cooperative o nuove strategie sindacali digitali¹⁷.

Le trasformazioni introdotte dalle piattaforme digitali evidenziano come la gestione del lavoro, l'organizzazione delle performance e le dinamiche relazionali tra i lavoratori siano profondamente mutate. La combinazione di algoritmi, sistemi di valutazione e logiche di gamification accentua la competizione individuale, con conseguenze su isolamento, turnover e capacità di azione collettiva, ridefinendo al contempo la struttura stessa delle relazioni professionali.

All'interno di questo quadro emergono tensioni tra autonomia e controllo, flessibilità e precarietà, che aprono la strada a nuove forme di organizzazione, partecipazione e sperimentazione nei contesti lavorativi digitali. L'analisi di questi aspetti permette di comprendere la complessità del lavoro contemporaneo, gettando le basi per osservare come tali trasformazioni interagiscano con strutture organizzative, diritti dei lavoratori e processi collettivi più ampi.

2. Dalla *gig economy* al lavoro su piattaforma: caratteristiche distintive

Nel quadro della più ampia trasformazione digitale del lavoro, il lavoro su piattaforma digitale si è affermato come uno dei fenomeni più studiati e discussi, sia per la sua capacità di innovare i modelli di produzione e consumo, sia per le implicazioni che comporta sul piano giuridico e sociale. Proprio all'interno di questo ambito sono state elaborate numerose tassonomie volte a classificare le diverse configurazioni che il lavoro mediato digitalmente può assumere.

¹⁵ Donà S., e Marocco M., «Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali». *Labour & Law Issues* 5, fasc. 2 (2019): 7–29.

¹⁶ Leonardi D., Murgia A., e Armano E., *Piattaforme digitali e forme di resistenza della soggettività precaria. Un'inchiesta sul lavoro gratuito e la mobilitazione dei riders di Foodora a Torino, 2020*.

¹⁷ Forlivesi M., «Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione». *Labour & Law Issues* 4, fasc. 1 (2018): 35–58.

Una delle distinzioni più consolidate è quella tra “lavoro a chiamata tramite piattaforma” (*on-demand work*) e “*crowdwork*”, categorie che riflettono differenze strutturali nelle modalità di esecuzione, nella natura delle attività e nel grado di autonomia dei lavoratori coinvolti.

Nel primo caso, tipico dei servizi di consegna o trasporto, la prestazione si svolge in un luogo fisico e richiede la presenza del lavoratore; mentre nel secondo, che comprende attività digitali come *micro-tasking*, annotazione di dati, traduzioni o programmazione, il lavoro è svolto interamente online, con una distanza spesso totale tra lavoratore, committenza e luogo di fruizione.

Accanto a queste classificazioni più operative, la letteratura utilizza anche categorie come “*sharing economy*”, “*gig economy*” e “*platform economy*” per descrivere differenti logiche di funzionamento dei mercati digitali.

La *sharing economy* evoca un modello fondato, almeno originariamente, sulla condivisione di beni o risorse sottoutilizzate; la *gig economy* enfatizza la frammentazione del lavoro in incarichi brevi, spesso remunerati a cottimo; mentre la *platform economy* si riferisce all’insieme delle attività economiche che dipendono dall’intermediazione di piattaforme digitali, includendo al loro interno tanto i servizi professionali quanto quelli generalisti rivolti al grande pubblico.

Ciò che accomuna questi modelli è la funzione centrale della piattaforma come infrastruttura tecnica e organizzativa: essa definisce le regole di accesso, modula la visibilità degli operatori, gestisce l’incontro tra domanda e offerta e, in molti casi, determina le condizioni di esecuzione del lavoro attraverso processi algoritmici. In questo senso, la piattaforma non è soltanto un luogo virtuale di scambio, ma un nuovo ambiente produttivo che riorganizza le relazioni economiche e professionali secondo logiche proprie della digitalizzazione.

Tra queste prospettive, la distinzione tra *gig economy* e *platform economy* consente di evidenziare in modo chiaro le differenze tra forme di lavoro occasionale e frammentario e modelli più strutturati e centralizzati, facilitando l’analisi delle implicazioni economiche, organizzative e giuridiche di ciascun fenomeno.

Entrambi fanno riferimento a modelli lavorativi che si discostano in modo significativo dalle forme tradizionali di impiego, introducendo nuove logiche di organizzazione, produzione e scambio di beni e servizi.

Sebbene i due fenomeni siano strettamente connessi, presentano specificità concettuali e operative che è opportuno distinguere.

Con il termine *gig economy* si fa riferimento ad un’economia basata su prestazioni lavorative occasionali, frammentarie e spesso non continuative. Il termine “*gig*”, ripreso dal gergo del mondo musicale jazz per indicare un’esibizione saltuaria, è oggi utilizzato per descrivere forme di impiego discontinue, caratterizzate da un singolo incarico o da prestazioni brevi, svolte da freelance, collaboratori autonomi o lavoratori temporanei¹⁸.

Questa modalità si è affermata in un contesto in cui le imprese cercano flessibilità operativa, riduzione dei costi fissi e adattabilità alle fluttuazioni della domanda, mentre i lavoratori, spesso privi di alternative stabili, accettano incarichi su base occasionale, rinunciando alle garanzie tipiche del lavoro subordinato. La *gig economy* ha attratto in particolare i lavoratori più giovani, che spesso vedono un canale di accesso immediato al mercato del lavoro.

¹⁸ Ichino P., «*L’intelligenza del lavoro*». Rizzoli, 2020.

Tuttavia, questa flessibilità si accompagna ad un'assenza di tutele e prospettive di carriera, con il rischio di intrappolare intere generazioni in percorsi occupazionali precari e frammentati¹⁹.

La *gig economy* si fonda su tre pilastri fondamentali: l'accesso ad una piattaforma digitale che mette in contatto domanda e offerta di lavoro; l'assenza di un rapporto di lavoro continuativo tra prestatore e committente; e una retribuzione legata all'attività svolta, piuttosto che a un orario di lavoro predeterminato.

Le prestazioni nella *gig economy* sono frequentemente eseguite in autonomia apparente, con i lavoratori che gestiscono liberamente tempi, luoghi e modalità di esecuzione delle attività.

Tuttavia, questa autonomia è mediata e spesso limitata dall'uso intensivo di dispositivi digitali, come smartphone, GPS e applicazioni dedicate, che consentono alle piattaforme di monitorare costantemente le performance e le azioni dei lavoratori. Questo fenomeno è stato definito come "autonomia sotto sorveglianza"²⁰.

In questo contesto, la piattaforma non si limita a fungere da intermediario, ma assume un ruolo attivo nella regolazione del lavoro attraverso algoritmi che determinano l'assegnazione dei compiti, la valutazione delle performance e la remunerazione. Tale gestione algoritmica del lavoro, pur offrendo flessibilità apparente, comporta una forma di controllo continuo che può ridurre la capacità del lavoratore di esercitare un'autonomia reale²¹.

La Commissione Europea ha evidenziato che, sebbene molti lavoratori delle piattaforme siano classificati come autonomi, la mancanza di tutele tipiche del lavoro subordinato li espone a rischi di errata classificazione occupazionale, con conseguente scarsità di protezioni legali.

Questo scenario solleva interrogativi sulla necessità di rivedere le categorie giuridiche tradizionali per adattarle alle nuove forme di lavoro mediate dalle piattaforme digitali²².

L'autonomia nel lavoro delle piattaforme digitali è spesso illusoria, poiché è strettamente legata ad un sistema di monitoraggio algoritmico che limita la libertà del lavoratore, trasformando la flessibilità in una forma di controllo invisibile ma pervasivo.

Con il progredire delle tecnologie digitali e il mutare delle logiche di mercato, accanto alla *gig economy* si è progressivamente affermata la più ampia *platform economy*, intesa come quell'insieme eterogeneo di attività economiche organizzate tramite piattaforme digitali che facilitano l'incontro, lo scambio e l'interazione tra diversi gruppi di utenti (consumatori, lavoratori, fornitori di beni e servizi).

Tale modello comprende non solo le piattaforme che organizzano prestazioni lavorative, ma anche quelle che intermediano beni o servizi, come Airbnb o i marketplace online, e si caratterizza per meccanismi di funzionamento basati su infrastrutture algoritmiche, economie di rete e raccolta sistematica dei dati.

¹⁹ Codagnone C., Fabienne A. e Biagi F., «*The Future of Work in the Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*» *SSRN Electronic Journal*, 2016.

²⁰ Gamet L., «*Il lavoratore e le due facce dell'algoritmo*», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/diritto-comunitario-e-diritto-del-lavoro/1595-il-lavoratore-e-le-due-facce-dell-algoritmo>.

²¹ Di Cerbo V. «*Algorithmic management e piattaforme digitali: verso una normativa EU finalizzata a fissare livelli minimi comuni di tutela dei lavoratori*», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1558-algorithmic-management-e-piattaforme-digitali-verso-una-normativa-eu-finalizzata-a-fissare-livelli-minimi-comuni-di-tutela-dei-lavoratori>.

²² *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. Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>*

All'interno di questa cornice più ampia si colloca il lavoro su piattaforma, che costituisce una forma specifica di attività lavorativa nella quale la piattaforma non si limita a facilitare l'incontro tra domanda e offerta, ma interviene attivamente nell'organizzazione e nel coordinamento della prestazione attraverso sistemi algoritmici.

In questo ambito è possibile distinguere tra attività altamente qualificate, come la programmazione o la consulenza freelance, e mansioni a bassa qualificazione, come la consegna di cibo o il trasporto urbano. Questa polarizzazione del *digital labour* evidenzia come le piattaforme generino un quadro occupazionale composito, segnato da livelli molto differenti di autonomia, dipendenza economica e protezione giuridica²³.

La *gig economy* rimanda ad un modello di lavoro incentrato su incarichi brevi e frammentati, con rapporti spesso occasionali e privi di continuità, in cui la piattaforma digitale svolge per lo più la funzione di “vetrina” o di intermediario tecnico tra domanda e offerta.

La *platform economy*, invece, non si esaurisce nel lavoro a chiamata o nella prestazione isolata, ma descrive un vero e proprio paradigma economico in cui la piattaforma diventa il cuore del processo produttivo e distributivo: non solo facilita l'incontro tra utenti, ma stabilisce le condizioni di accesso, regola le interazioni, raccoglie ed elabora dati, e orienta le dinamiche concorrenziali.

In questa prospettiva, *gig economy* e *platform economy* non coincidono né si sovrappongono completamente: la *gig economy* rappresenta piuttosto una delle espressioni possibili del lavoro connesso alle piattaforme, ma non l'unica, né necessariamente la più rappresentativa.

La *platform economy*, infatti, comprende fenomeni che vanno ben oltre il lavoro “a cottimo digitale”, includendo anche servizi continuativi, reti di consumo e produzione, e modelli di business basati sulla gestione di ecosistemi multilaterali. Se la *gig economy* evidenzia la precarietà e la frammentazione delle prestazioni, la *platform economy* mette in luce la capacità delle piattaforme di assumere un ruolo centrale di governo nelle relazioni economiche e sociali.

²⁴La *platform economy* trae origine dall'incontro tra innovazione tecnologica, dinamiche di rete e capacità di raccolta ed elaborazione dei dati, elementi che permettono alle piattaforme di orchestrare veri e propri ecosistemi multilaterali. In tali spazi digitali diversi attori, consumatori, lavoratori, produttori di beni e servizi, si incontrano e co-creano valore, sfruttando interfacce intelligenti che rendono le interazioni più rapide ed efficienti²⁵.

²⁶La forza di questo modello risiede nella possibilità di espandersi in maniera esponenziale grazie ai cosiddetti *network effects*: ogni nuovo utente contribuisce ad accrescere l'attrattività della piattaforma, generando benefici per l'intera comunità di partecipanti.

Come evidenziato da Parker, Van Alstyne e Choudary, uno degli elementi cardine della *platform economy* è proprio la struttura a rete, che permette di aggregare e abilitare le interazioni tra soggetti diversi, superando i limiti del modello lineare tipico delle imprese tradizionali²⁷.

²³ Geoffrey G. Parker, Marshall W. van Alstyne, Sangeet Paul Choudary, *Platform revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Reprint, 2017, 139–44.

²⁴ Srnicek N., *Platform Capitalism*, Polity Press, 2016. <https://mudancatecnologicaedinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>

²⁵ Gaudio G., «Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 2 (2020): 19–71.

²⁶ Vontobel. «Controlling the Darkside of Network Effects», 2019.

²⁷ Geoffrey G. Parker, Marshall W. van Alstyne, Sangeet Paul Choudary, *Platform revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Reprint, 2017, 139–44.

Le piattaforme non producono direttamente i beni o i servizi offerti, ma forniscono l'infrastruttura tecnologica per farli circolare, guadagnando tramite commissioni, pubblicità o accesso ai dati²⁸. Inoltre, le piattaforme si distinguono per la loro capacità di raccogliere, analizzare e utilizzare in tempo reale un'enorme quantità di dati sugli utenti e sui lavoratori. Tali dati vengono impiegati per migliorare l'efficienza operativa, personalizzare l'esperienza utente e regolare le dinamiche interne del sistema.

Questo meccanismo rende le piattaforme particolarmente agili e capaci di adattarsi rapidamente alle mutevoli condizioni di mercato, ma solleva anche importanti interrogativi in termini di trasparenza, equità e tutela dei lavoratori²⁹.

Durante la pandemia da Covid-19, la diffusione della *platform economy* ha subito un'ulteriore accelerazione.³⁰ Le restrizioni alla mobilità e il distanziamento sociale hanno reso ancora più evidente il vantaggio competitivo delle piattaforme digitali, che si sono imposte come canali privilegiati per l'erogazione di servizi essenziali, dalla consegna di cibo al supporto tecnico, dal lavoro freelance all'insegnamento online. Questo ha comportato un aumento del numero di utenti e di lavoratori coinvolti, ma anche un'intensificazione dei meccanismi di controllo algoritmico, a scapito della qualità del lavoro e dei diritti contrattuali.

La transizione dalla *gig economy* alla *platform economy* mette in luce più di un'evoluzione terminologica o tecnologica: segna l'emergere di un modello economico in cui le piattaforme digitali non solo intermediano, ma gestiscono attivamente aspetti come l'assegnazione dei compiti, il monitoraggio algoritmico, il potere normativo interno, le condizioni di accesso al lavoro.

Sebbene la *gig economy* descriva tipologie di lavoro caratterizzate da incarichi brevi, flessibili e spesso occasionali, esperienze come quella dei rider mostrano che il confine con la *platform economy* diventa sottile quando le piattaforme esercitano poteri di controllo tipici di un'organizzazione produttiva (controllo orario, algoritmi, dipendenza economica), elementi che tradizionalmente non erano pensati come parte del "gig".

In tal senso, le criticità rilevanti non derivano solo dalla temporalità o dall'occasionalità del lavoro, ma dal grado in cui una piattaforma strutturata impone regole, controlli e condizioni che incidono profondamente sulle forme di autonomia, protezione e diritti.

Questo scenario solleva interrogativi fondamentali sulla qualificazione giuridica delle prestazioni e sul ruolo degli algoritmi nella gestione del lavoro.

Per concentrare l'analisi su un ambito definito, la riflessione si focalizza sul lavoro tramite piattaforme digitali, ovvero su quelle forme in cui l'attività dei lavoratori è organizzata, monitorata e regolata da sistemi algoritmici. In questo contesto emergono con particolare evidenza le questioni relative alla tutela dei diritti, alla rappresentanza e alla ridefinizione delle condizioni di lavoro.

²⁸ Cusumano M. A., Gawer A., e Yoffie D. B. «*The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power*, Harvard Business School». 2019.

²⁹ Zuboff S. «*The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, Harvard Business School», New York: PublicAffairs, 2019.

³⁰ Intesa. *Il digitale mette le ali alla Platform Economy*, 21 ottobre 2020. <https://www.intesa.it/il-digitale-mette-le-ali-alla-platform-economy/>.

3. Le piattaforme digitali come nuovi attori organizzativi: tempi, tariffe, controllo e relazioni nel lavoro su piattaforma

Il funzionamento delle piattaforme digitali si basa su un modello di intermediazione tecnologica che coinvolge tre soggetti: il cliente che richiede un servizio, il lavoratore lo esegue e la piattaforma che mette a disposizione l'infrastruttura digitale necessaria alla gestione dell'incontro tra domanda e offerta.

In questa logica di *crowdsourcing*, la piattaforma aggrega una moltitudine di lavoratori potenzialmente disponibili, standardizza e filtra le richieste dei clienti, stabilisce le condizioni di accesso alle prestazioni e gestisce pagamenti, feedback e procedure di selezione attraverso algoritmi proprietari.

Sebbene si presenti come un semplice facilitatore dello scambio, esso svolge di fatto un ruolo centrale nel coordinamento del processo produttivo. Molte piattaforme, sul piano formale, tendono a qualificarsi come meri intermediari, richiamando la definizione dell'art. 1754 c.c., che individua nel mediatore il soggetto che mette in relazione due o più parti per la conclusione di un affare, senza essere legato da rapporti di collaborazione, dipendenza o rappresentanza.

Tale autodefinizione giuridica viene utilizzata per rafforzare l'idea di una neutralità rispetto all'organizzazione del lavoro. Tuttavia, l'analisi concreta delle dinamiche operative mostra come le piattaforme intervengano in modo diretto nella determinazione dei tempi, nella definizione delle tariffe, nella gestione delle prestazioni e nella valutazione dei lavoratori, assumendo un ruolo che eccede ampiamente quello del semplice mediatore tradizionale.

La piena comprensione del funzionamento interno delle piattaforme è resa complessa dall'opacità degli algoritmi e dalla natura proprietaria dei sistemi digitali.

Nonostante ciò, negli ultimi anni le pronunce giurisprudenziali hanno svolto un ruolo decisivo nel far emergere, seppur in maniera ancora parziale, i meccanismi organizzativi che regolano il lavoro su piattaforma.

Attraverso l'analisi delle modalità di assegnazione degli incarichi, dei sistemi di *rating*, dei criteri di remunerazione e degli strumenti di controllo, i giudici hanno contribuito a disvelare la presenza di forme di coordinamento e di etero-organizzazione che spesso risultano incompatibili con la qualificazione formale di autonomia proclamata dalle piattaforme. Le piattaforme digitali hanno profondamente trasformato il lavoro contemporaneo, introducendo logiche di valutazione, remunerazione e gestione delle performance che si discostano dai modelli classici del diritto del lavoro.

Un elemento centrale di questa trasformazione è rappresentato dalla dipendenza economica: sebbene formalmente autonomi, molti lavoratori dipendono quasi esclusivamente dalla piattaforma per i propri redditi, con margini di negoziazione estremamente ridotti e un potere contrattuale sbilanciato³¹. Tale condizione dà luogo ad una nuova forma di subordinazione tecnologica, nella quale la piattaforma esercita un controllo capillare attraverso strumenti digitali, senza però assumere le responsabilità tipiche del datore di lavoro tradizionale.

Per comprendere l'impatto di questi mutamenti, è utile analizzare quattro ambiti nei quali il ruolo organizzativo delle piattaforme risulta particolarmente evidente: la gestione dei tempi, la determinazione delle tariffe, le forme di controllo digitale e la ridefinizione delle relazioni lavorative.

³¹ Banfi D. e Bologna S., «*Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, 2011».

3.1 Gestione dei tempi

Uno degli aspetti più significativi del lavoro su piattaforma riguarda la gestione del tempo di lavoro. In molti contesti, come quello dei rider o dei driver, non esistono orari contrattualmente stabiliti, ma finestre di disponibilità che i lavoratori devono prenotare in anticipo tramite l'app della piattaforma. Tuttavia, la possibilità di accedere alle fasce orarie più redditizie è condizionata da variabili reputazionali, come feedback, tassi di accettazione e puntualità, stabilite unilateralmente dalla piattaforma e spesso gestite in modo opaco.

Tale meccanismo genera una forma di disponibilità forzata, poiché il lavoratore è incentivato a restare connesso nei momenti di maggiore domanda, pena l'esclusione dalle opportunità di lavoro future.

A ciò si aggiunge che, nonostante l'elevato livello di reattività richiesto, molte attività accessorie, come l'attesa tra un incarico e l'altro, gli spostamenti a vuoto e i tempi morti, non vengono remunerate, creando una discrepanza tra tempo effettivamente impiegato e tempo retribuito.

Questo quadro trova conferma in numerose sentenze italiane³².

Il Tribunale di Palermo, in un procedimento contro la piattaforma Glovo, ha rilevato che i rider percepiscono un compenso a cottimo predeterminato dalla piattaforma, integrato da un forfait per i tempi di attesa, senza alcuna possibilità di negoziazione³³.

Tale sistema non considera adeguatamente le attività accessorie non direttamente correlate alla consegna, come l'attesa tra un incarico e l'altro o gli spostamenti a vuoto, generando una distorsione tra tempo effettivamente impiegato e tempo retribuito.

Analogamente, il Tribunale di Torino ha evidenziato che l'obbligo di restare connessi e di accettare gli incarichi stabiliti dall'app, unito alla mancata retribuzione dei tempi morti, limita la libertà dei lavoratori e determina un controllo indiretto tipico di un rapporto subordinato³⁴.

Tali pronunce giuridiche confermano l'esistenza di una disponibilità forzata e di una gestione del tempo fortemente condizionata dalle logiche algoritmiche delle piattaforme, evidenziando la rilevanza delle attività accessorie non remunerate.

Esperienze comparate dimostrano che la questione è affrontata anche a livello internazionale.

In Regno Unito, la Supreme Court ha riconosciuto lo status di *'worker'* ai driver di Uber, estendendo loro alcune tutele tipiche del lavoro subordinato; mentre in Spagna, la cosiddetta Ley Riders del 2021 ha introdotto una presunzione legale di subordinazione per i rider, imponendo alle piattaforme obblighi di trasparenza algoritmica.

Questi esempi mostrano come il diritto stia cercando di adattarsi, seppur con approcci diversi, al nuovo paradigma occupazionale.

Ghiani F. evidenzia come la gestione automatizzata delle prestazioni e la valutazione tramite algoritmi contribuiscano ad una subordinazione indiretta del lavoratore, con implicazioni significative sulla trasparenza e sulla responsabilità della piattaforma nei confronti dei diritti dei lavoratori³⁵.

Tali studi mettono in luce come il tempo lavorativo nelle piattaforme digitali venga trasformato in una merce fluida, continuamente valutata e controllata, con forti effetti sulle condizioni di lavoro e sul grado di autonomia reale del lavoratore.

³² Trib. Palermo, sent. n. 3570/2020; Trib. Torino, sent. del 15 Novembre 2022; Trib. Torino sent. n. 231/2024.

³³ Tribunale di Palermo, Sentenza n. 3570/2020

³⁴ Tribunale di Torino, Sentenza del 15 novembre 2022

³⁵ Ghiani F., «Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui riders». *Labour & Law Issues* 8, fasc. 1 (2022): 72-R. 102.

La gestione del tempo di lavoro nelle piattaforme digitali comporta criticità profonde. Le sentenze e la letteratura mostrano come le piattaforme stabiliscano orari, modalità e standard operativi, monitorando e valutando costantemente le performance dei lavoratori, senza riconoscere adeguatamente la retribuzione delle attività accessorie. Questo scenario solleva importanti interrogativi sulla natura del rapporto di lavoro, sulla trasparenza dei criteri algoritmici e sulla necessità di sviluppare strumenti normativi e contrattuali in grado di garantire tutele adeguate per i lavoratori digitali.

3.2 I meccanismi di determinazione dei compensi e il mercato delle ore di lavoro

Altro elemento centrale è la determinazione dei compensi, che avviene quasi sempre in maniera unilaterale e variabile.

I compensi sono spesso stabiliti da algoritmi che considerano fattori come la distanza, il tempo stimato, la domanda in tempo reale e la disponibilità dei lavoratori.

Tuttavia, tali criteri non sono accessibili né modificabili dal prestatore, il quale si trova in una posizione di completa dipendenza economica dalla piattaforma.

Il lavoratore non ha possibilità di negoziare la propria retribuzione, né di prevederne l'andamento, rendendo difficile ogni forma di pianificazione economica individuale³⁶.

Il risultato è un sistema di pricing flessibile ma opaco, che può modificarsi anche quotidianamente, influenzando direttamente la stabilità reddituale degli operatori digitali³⁷.

In questa dinamica, il lavoro su piattaforma può essere interpretato alla luce della nozione di mercato delle ore di lavoro, teorizzata da Ingrao, secondo cui il tempo lavorato viene trasformato in una merce fluida, negoziata non più in modo bilaterale tra datore e prestatore, ma all'interno di una borsa digitale del lavoro gestita dall'algoritmo e orientata dalle esigenze del cliente finale³⁸.

La prestazione viene disaggregata in unità temporali e qualitative, valutate e retribuite in tempo reale secondo parametri automatizzati: tempo medio di consegna, tasso di accettazione degli incarichi, feedback degli utenti, produttività oraria, geolocalizzazione.

Questo processo introduce una logica iper-competitiva, dove il valore del lavoro è stabilito dinamicamente dal sistema algoritmico, spingendo il lavoratore ad ottimizzare continuamente la propria attività per restare competitivo, in una forma di auto-imprenditorialità forzata, che richiede costante disponibilità, adattamento e conformità agli standard imposti.

In questa cornice, l'algoritmo assume il ruolo di nuovo soggetto contrattuale, ma al tempo stesso giudice, regolatore e arbitro delle condizioni lavorative.

3.3 Controllo digitale nel lavoro su piattaforma

Ulteriore elemento centrale del lavoro su piattaforma riguarda il controllo digitale esercitato attraverso algoritmi e sistemi di monitoraggio continuo.

³⁶ Aloisi A. e De Stefano V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. 2022.

³⁷ Pezzini G., «La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale». *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/886-la-retribuzione-dei-rider-autonomi-alcune-considerazioni-a-margine-della-proposta-di-direttiva-sul-salario-minimo-legale>.

³⁸ Ingrao A., «Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo | Lefebvre Giuffrè», 2020.

Come osservano Taddeo e Floridi, la logica algoritmica impone un regime di sorveglianza pervasiva, che non si limita a registrare le prestazioni, ma incide sulle scelte comportamentali e psicologiche dei lavoratori, comprimendo spazi fondamentali di autodeterminazione come il diritto al riposo, la gestione del proprio tempo e la protezione della propria identità professionale³⁹.

La giurisprudenza italiana ha chiarito che il controllo digitale non è un elemento accessorio, bensì un tratto qualificante dell'organizzazione del lavoro delle piattaforme.

Il Tribunale di Palermo ha evidenziato che la piattaforma monitora in modo continuo la posizione dei rider, i suoi tempi di spostamento, i tassi di accettazione e altre metriche di performance, esercitando un potere di vigilanza che ha natura sostanzialmente datoriale⁴⁰.

Tali meccanismi realizzano una forma di etero-direzione digitale, idonea ad orientare modalità e tempi di esecuzione della prestazione.

Analogamente, il Tribunale di Torino ha rilevato che sistemi di ranking, penalizzazioni automatiche e registrazione delle interazioni con il cliente costituiscono forme di controllo e disciplinamento non formalizzate, ma funzionalmente equivalenti all'esercizio del potere direttivo e disciplinare tipico della subordinazione⁴¹.

Il lavoratore è infatti indotto a conformarsi agli standard algoritmici per non perdere l'accesso alle fasce orarie più remunerative o agli incarichi disponibili.

Questa forma di controllo determina una progressiva spersonalizzazione del lavoratore, riducendo l'identità professionale a dati e performance.

Il potere della piattaforma si esercita attraverso un'architettura digitale che combina monitoraggio, valutazione e disciplinamento, senza assumersi responsabilità contrattuali dirette nei confronti del lavoratore.

Tale quadro solleva rilevanti profili di compatibilità con le tutele del lavoratore, con l'art. 4 St. Lav. e con i principi di trasparenza dei processi decisionali automatizzati previsti dal GDPR.

3.4 Struttura triadica e potere dell'algoritmo

Ultima trasformazione significativa introdotta dal lavoro su piattaforma riguarda la struttura triadica delle relazioni.

Nel modello tradizionale il rapporto di lavoro è tipicamente bilaterale: il lavoratore stipula un contratto con il datore, ne riceve istruzioni e, in cambio, ottiene un corrispettivo economico.

Nelle piattaforme digitali, invece, questa linearità scompare. La piattaforma assume il ruolo di soggetto organizzatore della prestazione, sostituendo il datore di lavoro tradizionale nell'esercizio dei poteri direttivi, di controllo e disciplinari⁴².

Essa si interpone tra lavoratore e cliente non come mero intermediario, ma come attore che governa l'intero processo produttivo attraverso un'architettura algoritmica che assegna incarichi, valuta le performance e determina le condizioni economiche della prestazione.

³⁹ Floridi L. e Taddeo M., «What is data ethics?» *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences* 374, fasc. 2083 (2016): 20160360.

⁴⁰ Trib. Palermo, sent. n. 3570/2020

⁴¹ Trib. Torino, sent. del 15 Novembre 2022

⁴² Bellavista A. e Santucci R., «Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori». *Collana delle pubblicazioni di «FA.RI sul lavoro», 2022.*

In questo modello triadico, il cliente non è parte del rapporto di lavoro, ma semplice destinatario del servizio. Il lavoratore non ha quindi un contatto contrattuale con il cliente e, soprattutto, non instaura con la piattaforma un rapporto di lavoro in senso tradizionale.

Tutto avviene attraverso un'interfaccia digitale, che non si limita a facilitare l'incontro tra domanda e offerta, ma definisce in anticipo modalità, tempi e criteri di esecuzione.

Attraverso l'applicazione vengono assegnati incarichi, regolati i flussi comunicativi e attribuiti punteggi reputazionali che condizionano l'accesso futuro al lavoro.

In altre parole, l'algoritmo sostituisce le regole contrattuali con un sistema di ranking dinamico, che premia o penalizza in base a metriche predefinite.

Questa impostazione produce un'asimmetria radicale: il cliente, che riceve il servizio, non ha alcuna responsabilità diretta nei confronti del lavoratore, ma è comunque parte attiva del sistema di sorveglianza.

Ogni valutazione lasciata al termine della prestazione diventa un parametro che alimenta la reputazione del prestatore e, di conseguenza, ne condiziona la possibilità di accedere a turni, bonus o incarichi. Così, attraverso un meccanismo apparentemente neutrale, la piattaforma riesce a trasformare i giudizi dei clienti in strumenti di disciplina e controllo.

Il controllo digitale si rivela allora come l'elemento più pervasivo e allo stesso tempo meno visibile di questo nuovo modello organizzativo⁴³.

Geolocalizzazione, tracciamento in tempo reale, registrazione delle interazioni con l'utente e calcolo delle performance costituiscono un apparato di sorveglianza costante.

Non si tratta, però, di un controllo passivo: l'algoritmo interpreta i dati, orienta i comportamenti, costruisce classifiche di merito e determina conseguenze economiche.

Ne deriva un sistema che norma senza apparire come norma: non dichiara regole, ma produce incentivi e penalità tali da indurre i lavoratori ad auto-disciplinarsi.

Si genera così un paradosso: il lavoratore appare formalmente autonomo, ma di fatto è spinto ad adeguarsi a standard rigidi e spesso opachi, pena la perdita di opportunità o l'esclusione dalla piattaforma.

Le conseguenze di questa trasformazione sono profonde.

Da un lato, l'identità professionale viene progressivamente spersonalizzata e ridotta ad un insieme di dati e performance quantificabili; dall'altro, la relazione lavorativa perde i tratti di bilateralità, negoziazione e reciprocità che caratterizzavano il lavoro subordinato e, in parte, anche quello autonomo tradizionale.

Ciò che rimane è un potere impersonale, esercitato da un'infrastruttura tecnologica che combina intermediazione, comando e valutazione senza assumersi apertamente responsabilità giuridiche.

Come ha osservato Aloisi, "il vero datore di lavoro non è un soggetto riconoscibile, ma un sistema: l'algoritmo"⁴⁴.

L'algoritmo diventa così la nuova figura centrale del rapporto di lavoro: definisce tempi, assegna compiti, determina tariffe, misura le prestazioni, e lo fa senza la mediazione di un superiore umano. È in questo slittamento che si manifesta il vero problema: la sostituzione del datore di lavoro con un sistema opaco e automatizzato mette in crisi le categorie giuridiche tradizionali e rende necessaria

⁴³ Assolavoro «Tiziano Treu: Lavoro e piattaforme digitali | Il Cloud del Lavoro», 13 febbraio 2024. <https://assolavoro.eu/tiziano-treu-il-lavoro-mediante-piattaforme-digitali/>.

⁴⁴ Aloisi A. e De Stefano V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. 2022.

una profonda riflessione sul piano della tutela dei diritti, della trasparenza e della responsabilità delle piattaforme.

4. Innovazioni contrattuali e forme atipiche di impiego digitale

L'affermazione delle piattaforme digitali nel panorama lavorativo ha favorito il ricorso a forme contrattuali sempre più flessibili, ibride e deregolate.

In Italia, già a partire dagli anni Novanta, difatti, si assiste ad una progressiva deregolamentazione del diritto del lavoro, finalizzata ad aumentare la competitività del sistema produttivo e ad incentivare l'occupazione, soprattutto giovanile, e nei settori emergenti⁴⁵.

Tra le principali innovazioni legislative si possono ricordare la legge n. 196/1997, che ha introdotto per la prima volta la somministrazione di lavoro in Italia, regolando i contratti temporanei e prevedendo un equilibrio tra flessibilità e tutele minime per i lavoratori; il D.Lgs. 276/2003, che ha istituito il contratto a progetto, forma di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) finalizzata alla realizzazione di un'attività specifica, poi abolita dal Jobs Act nel 2015; infine, il lavoro intermittente, disciplinato dapprima dagli artt. 33-40 del D.Lgs. 276/03 e successivamente riformulato nel D.Lgs. 81/2015, che consente prestazioni lavorative discontinue, attivate su chiamata, con indennità di disponibilità e limiti di utilizzo annuali.

Queste riforme hanno tracciato il terreno su cui si sono sviluppati i modelli contrattuali delle piattaforme digitali, che mirano esplicitamente ad aggirare la qualificazione subordinata del rapporto. Tali modelli si basano su schemi formalmente autonomi, come la prestazione d'opera ex art. 2222 c.c., le collaborazioni coordinate e continuative, o il ricorso alla partita IVA individuale, spesso impiegati in modo strumentale per contenere il costo del lavoro, ridurre il rischio legale e limitare le responsabilità giuridiche della piattaforma.

Alcuni contratti presentano modalità ibride, in cui la collaborazione autonoma si combina con sistemi digitali che monitorano in tempo reale l'attività del lavoratore.

In questi casi, sebbene il rapporto sia formalmente qualificato come autonomo, nella realtà fattuale il prestatore è subordinato a vincoli organizzativi, istruzioni operative e controlli algoritmici che riproducono, di fatto, i tratti essenziali della subordinazione.

Si tratta di una subordinazione tecnologica non formalizzata, che emerge dall'effettivo esercizio di poteri datoriali tramite piattaforma.

Queste strutture contrattuali spesso mancano di tutele specifiche per la salute, la sicurezza e la protezione dei dati personali, lasciando il lavoratore esposto a rischi sia fisici sia digitali, mentre le piattaforme accumulano informazioni sensibili sui comportamenti e le performance degli utenti.

Tuttavia, la realtà fattuale in cui questi rapporti si concretizzano racconta spesso un'altra storia.

Le piattaforme esercitano un controllo penetrante attraverso applicazioni mobili, notifiche, ranking reputazionali e sistemi di penalizzazione automatica, configurando in molti casi una vera e propria etero-organizzazione del lavoro, elemento che, come stabilito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, permette l'estensione delle tutele proprie del lavoro subordinato anche a rapporti formalmente autonomi, ma organizzati dal committente all'interno di un ciclo produttivo definito unilateralmente.

⁴⁵ Romagnoli U., *Il lavoro in Italia: un giurista racconta. Il Mulino, 1995.*

In Italia, tale ambiguità si intreccia con la tradizione della parasubordinazione, una fattispecie giuridica che ha cercato di regolare forme di lavoro intermedie tra autonomia e subordinazione⁴⁶. Questa esperienza, pur con i suoi limiti, evidenzia come il diritto del lavoro abbia già dovuto confrontarsi con fenomeni ibridi, aprendo la strada a una riflessione più ampia sul lavoro digitale.

Dal punto di vista giuridico, questa interpretazione apre la strada a nuove forme di tutela dei lavoratori digitali, inclusa la possibilità di estendere diritti collettivi e previdenziali, come ferie retribuite e coperture assicurative, anche in assenza di un contratto subordinato tradizionale.

A questo proposito, è esemplare la sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020 sul caso Foodora, che ha riconosciuto la subordinazione di fatto del rapporto tra rider e piattaforma, fondando la propria decisione sull'esistenza di turni predeterminati, penalizzazioni in caso di rifiuto di consegne, assenza di reale autonomia decisionale, valutazione algoritmica continua e impossibilità di negoziazione individuale delle condizioni economiche⁴⁷.

Elementi analoghi sono stati riscontrati in provvedimenti recenti del Tribunale di Milano del 2023 relativi a Uber Eats, in cui si è imposto il riconoscimento dei diritti sindacali collettivi ai lavoratori digitali, in quanto sottoposti a forme di direzione algoritmica riconducibili al potere datoriale.

La configurazione giuridica di queste collaborazioni ha quindi alimentato un "enigma qualificatorio", che si manifesta in forme di ambiguità strutturale: da un lato l'apparente autonomia del lavoratore, dall'altro il potere effettivo e unilaterale della piattaforma, che determina tempi, modalità, compensi e standard qualitativi attraverso logiche computazionali opache e non contestabili⁴⁸.

Tale discrepanza ha effetti diretti sulla condizione economica e giuridica del lavoratore, che resta privo delle garanzie fondamentali previste per i rapporti subordinati: retribuzione minima, ferie, malattia, sicurezza sul lavoro, rappresentanza sindacale, copertura previdenziale e assicurativa.

Un ulteriore elemento di criticità risiede nel sistema retributivo adottato dalle piattaforme.

Il compenso non è legato a un contratto orario, ma è determinato dinamicamente da algoritmi, in base a parametri come distanza, tempi di consegna, valutazione del cliente e fluttuazioni della domanda.

Questo sistema incentiva comportamenti orientati al rendimento immediato, generando fenomeni di pressione psicologica e rischio di sfruttamento cognitivo, dove la performance viene costantemente misurata e confrontata con quella degli altri lavoratori senza strumenti di autodifesa efficaci.

Questa variabilità impedisce qualsiasi pianificazione del reddito da parte del lavoratore, accentuando l'instabilità economica e sociale del lavoro su piattaforma.

In questo scenario, le piattaforme beneficiano inoltre di consistenti vantaggi contributivi, potendo evitare il versamento degli oneri tipici del lavoro subordinato, quali INPS, INAIL, TFR e indennità accessorie.

Questa asimmetria normativa ha generato una concorrenza sleale tra lavoro subordinato e lavoro digitale autonomo, che da un lato consente alle piattaforme di contenere i costi, ma dall'altro accresce le disuguaglianze e favorisce forme di dumping sociale.

Di fronte a queste trasformazioni, emerge con forza l'esigenza di riformare il quadro giuridico esistente, superando la logica binaria tra subordinazione e autonomia e adottando modelli contrattuali

⁴⁶ Ichino P., *«Il lavoro e il mercato»*. Benvenuti nel sito di Pietro Ichino, 1996. <https://www.pietroichino.it/?p=35157>.

⁴⁷ Biasi M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *LDE*, 2020; Grandi Z. e. Picunio M., *«Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione»*. 2020.

⁴⁸ Pezzini G., *«La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale»*. *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/886-la-retribuzione-dei-rider-autonomi-alcune-considerazioni-a-margine-della-proposta-di-direttiva-sul-salario-minimo-legale>.

innovativi, capaci di cogliere le specificità del lavoro digitale e di garantire tutele effettive a prescindere dalla forma giuridica del contratto.

Le proposte includono anche strumenti di trasparenza algoritmica e meccanismi di partecipazione dei lavoratori nelle decisioni delle piattaforme, come comitati digitali o sistemi di consultazione sulle regole di assegnazione degli incarichi, volti a riequilibrare il potere tra piattaforma e prestatore.

A livello europeo, già prima dell'adozione della Direttiva 2024/2831, la Commissione aveva avanzato proposte di regolazione del lavoro tramite piattaforma, sottolineando la necessità di ridurre i rischi di errata classificazione dei rapporti e di garantire una maggiore trasparenza dei sistemi algoritmici⁴⁹.

La proposta di Direttiva del 2021 rappresentava un primo passo in questa direzione, introducendo il principio della presunzione di subordinazione e la disciplina dell'uso dei dati dei lavoratori.

⁴⁹ 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. Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

CAPITOLO II

Qualificazione giuridica, diritti di informazione e contrattazione collettiva nel lavoro su piattaforma digitale

1. La qualificazione del lavoro su piattaforma digitale tra lavoro subordinato e lavoro autonomo

La qualificazione giuridica del lavoro svolto tramite piattaforme digitali costituisce uno dei principali snodi problematici del diritto del lavoro contemporaneo.

L'emersione della *gig economy* e la diffusione di modelli organizzativi fondati sull'uso di piattaforme digitali hanno profondamente inciso sulle tradizionali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, mettendo in discussione le categorie classiche di subordinazione e autonomia su cui si è storicamente costruito l'ordinamento lavoristico.

La questione qualificatoria acquista rilevanza non solo sul piano teorico, ma soprattutto su quello concreto, poiché dalla corretta qualificazione del rapporto discendono le tutele effettivamente riconosciute al lavoratore.

Nel lavoro su piattaforma, la prestazione è generalmente resa da soggetti formalmente qualificati come lavoratori autonomi o collaboratori indipendenti, ma inseriti in un contesto organizzativo rigidamente strutturato dal committente.

La piattaforma digitale non si limita a mettere in contatto domanda e offerta di lavoro, bensì definisce unilateralmente le condizioni di accesso alla prestazione, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, i criteri di assegnazione degli incarichi e i sistemi di valutazione delle performance.

Tale assetto organizzativo ha indotto dottrina e giurisprudenza ad interrogarsi sulla reale natura giuridica di questi rapporti, evidenziando i limiti di un approccio meramente formale alla qualificazione del lavoro su piattaforma⁵⁰.

Il lavoro su piattaforma digitale è un esempio evidente, perché mostra quanto sia importante guardare alla reale organizzazione e struttura del rapporto, più che alla sua forma formale.

La difficoltà di ricondurre il lavoro su piattaforma entro le categorie tradizionali del diritto del lavoro si colloca, del resto, in una crisi più ampia delle nozioni classiche di subordinazione e autonomia, già emersa ben prima dell'avvento dell'economia digitale.

La progressiva diffusione di modelli produttivi flessibili, reticolari e decentrati ha messo in discussione il paradigma ottocentesco della subordinazione intesa come assoggettamento personale e continuativo al potere direttivo del datore di lavoro, favorendo l'emersione di figure intermedie caratterizzate da un'elevata dipendenza economica e organizzativa pur in assenza di un formale vincolo di subordinazione.

In tale contesto, il lavoro su piattaforma rappresenta non un'eccezione, bensì un punto di emersione particolarmente visibile di trasformazioni strutturali del mercato del lavoro, che impongono una rilettura funzionale delle categorie giuridiche esistenti alla luce delle finalità di tutela che esse sono chiamate a perseguire.

Nell'ordinamento giuridico italiano si è progressivamente affermata una tendenza all'ampliamento dell'ambito di applicazione del diritto del lavoro. Tale evoluzione risponde anche all'esigenza,

⁵⁰ Aloisi A. e De Stefano V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. 2022.

avvertita dal legislatore, di preservare la coerenza con una dicotomia fondamentale: principi, istituti e tecniche normative nati per disciplinare il lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 c.c., sono stati via via estesi o adattati anche a rapporti che non rientrano formalmente nella categoria del lavoro dipendente⁵¹.

Ciò avviene in quanto, anche al di fuori della subordinazione in senso stretto, si riscontrano frequentemente situazioni caratterizzate da asimmetria contrattuale, dipendenza economica e insufficienza delle tutele sociali⁵².

Questa dinamica espansiva del diritto del lavoro è altresì riconducibile al principio di indisponibilità del tipo⁵³, elaborato dalla giurisprudenza costituzionale, secondo cui non è consentito a nessuno, nemmeno al legislatore, negare la qualificazione di un rapporto come subordinato qualora siano presenti gli indici idonei a ricondurlo a tale schema.

In tale contesto, il legislatore ha adottato una strategia di estensione selettiva delle tutele proprie del lavoro subordinato, o di alcune di esse, verso nuove forme di collaborazione che si sviluppano all'interno dell'organizzazione imprenditoriale, anche in assenza del requisito dell'eterodirezione.

1.1 L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e la qualificazione giuridica del lavoro su piattaforma digitale

L'introduzione di nuove categorie giuridiche solleva tuttavia l'interrogativo circa gli effetti prodotti in termini di protezione del lavoratore: se tali innovazioni comportino un rafforzamento o, al contrario, una compressione delle tutele che sarebbero garantite nell'ambito del lavoro subordinato. Un esempio emblematico è costituito dalle collaborazioni coordinate e continuative, disciplinate dall'art. 409, n. 3, c.p.c., che hanno segnato l'ingresso, per la prima volta, di una forma di lavoro parasubordinato collocata nella cosiddetta "area grigia" tra lavoro subordinato e lavoro autonomo⁵⁴. L'esperienza delle co.co.co. ha tuttavia contribuito ad accentuare il dualismo del mercato del lavoro, limitando l'accesso alle garanzie tipiche del lavoro subordinato e ostacolando l'espansione complessiva delle tutele, fenomeno riscontrabile anche nell'attuale disciplina dei lavoratori delle piattaforme digitali.

La successiva regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative, insieme all'introduzione del lavoro a progetto ad opera del d.lgs. 276/2003 e alle modifiche apportate dalla l. 92/2012, rappresenta una presa d'atto da parte del legislatore dell'esistenza di rapporti lavorativi collocati tra il lavoro subordinato, ex art. 2094 c.c., e il lavoro autonomo, ex art. 2222 c.c., i quali necessitano di una specifica attenzione da parte del diritto del lavoro sotto il profilo della tutela. Questa impostazione è stata confermata dal legislatore nel 2015 che, con il d.lgs. 81/2015, ha abrogato il lavoro a progetto e introdotto, all'art. 2, la figura delle collaborazioni organizzate dal committente, prevedendo l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a tali rapporti.

⁵¹ Fraioli A. L., *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?* G. Giappichelli Editore, 2022.

⁵² Ferraresi M., *La subordinazione al confronto della tendenza espansiva del diritto del lavoro*, LavoroDirittiEuropa, 2023. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/FERRARESI_1.pdf

⁵³ Capurro F., «Le collaborazioni coordinate e continuative "etero organizzate": il magico viaggio in un mondo incantato». *Studio Legale Associato Beccaria e Capurro*, 7 settembre 2019. <https://www.beccariaecapurro.it/le-collaborazioni-coordinate-e-continuative-etero-organizzate-il-magico-viaggio-in-un-mondo-incantato/>.

⁵⁴ Razzolini O., «La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 2 (2020): 1.133-1.145.

Con l'intervento del 2015 si è cercato di garantire un adeguato sistema di protezione a coloro che svolgono un'attività lavorativa che, pur non integrando la subordinazione giuridica di cui all'art. 2094 c.c., si realizza attraverso un inserimento stabile nell'organizzazione altrui.

Tale situazione determina una condizione di svantaggio per il lavoratore, il cui percorso professionale risulta fortemente condizionato dalle decisioni del soggetto titolare dell'organizzazione.

Occorre inoltre considerare che la qualificazione formale del rapporto non sempre riflette la realtà fattuale, poiché in numerosi casi le piattaforme dell'economia on-demand esercitano poteri riconducibili a quelli tipici del datore di lavoro.

L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 ha dato origine ad un intenso dibattito dottrinale.

Parte della dottrina ha ritenuto che tale disposizione introducesse una nuova sottocategoria di lavoro parasubordinato, mentre altri autori hanno sostenuto che il riferimento ai "tempi e luoghi di lavoro" fosse finalizzato unicamente a fornire criteri ulteriori per la qualificazione del rapporto come subordinato, interpretando la norma come meramente apparente.

La dottrina, pur evidenziando orientamenti diversi, concorda sul fatto che l'elemento centrale per l'applicazione dell'art. 2 sia la reale organizzazione della prestazione da parte del committente, anche quando questa avviene tramite piattaforme digitali.

Gabriele Fava sottolinea come la norma rappresenti una tutela compensativa, collegando i profili di autonomia formale con la disciplina del lavoro subordinato, evitando di introdurre un nuovo tipo di contratto o un *tertium genus*⁵⁵.

Analogamente, Franco Carinci evidenzia che la valutazione deve fondarsi su elementi fattuali, continuità, modalità di esecuzione, etero-organizzazione, piuttosto che su una classificazione formale del rapporto⁵⁶.

Riccardo Diamanti osserva che il criterio discriminante non è la forma contrattuale, ma l'effettiva organizzazione della prestazione⁵⁷, mentre Perulli aggiunge che l'attenzione deve concentrarsi sul grado di controllo esercitato dal committente senza trasformarlo in eterodirezione⁵⁸.

Oltre alla collaborazione etero-organizzata, la dottrina ha proposto altri criteri per interpretare meglio la specificità del lavoro su piattaforma, ponendo attenzione ad aspetti diversi dal semplice assoggettamento al potere direttivo⁵⁹.

In particolare, il concetto di dipendenza economica descrive situazioni in cui il lavoratore, pur formalmente autonomo, ricava dalla piattaforma la maggior parte del proprio reddito e dispone di un limitato potere negoziale.

Questa dipendenza non si misura tanto nella continuità del lavoro, quanto nella difficoltà di sostituire il committente e nella mancanza di un mercato realmente competitivo.

⁵⁵ Fava G., *Cassazione: ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati*, *LavoroDirittiEuropa*, 2020. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Commento_Cass._riders_FAVA.pdf

⁵⁶ Carinci F., *Tribunale Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, 2021.

⁵⁷ Diamanti R., «*Il Lavoro Etero-Organizzato e Le Collaborazioni Coordinate e Continuative*». *Diritto delle relazioni industriali*, *Adapt*, 2018.

⁵⁸ Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 410/2020*.

⁵⁹ Razzolini O., «*La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 2 (2020): 1.133-1.145.

Allo stesso tempo, è stato introdotto il criterio dell'integrazione funzionale nell'organizzazione produttiva altrui, che permette di considerare quanto il lavoratore sia inserito stabilmente nel ciclo economico della piattaforma, indipendentemente dal tipo di contratto utilizzato⁶⁰.

Sebbene questi approcci non siano espressamente riconosciuti dalla normativa italiana, essi arricchiscono la lettura dei rapporti di lavoro su piattaforma e mettono in luce i limiti di una visione che si basa solo sulla distinzione tra subordinazione e autonomia.

1.2 Il ruolo della giurisprudenza e dell'algoritmo nella qualificazione del rapporto

Il dibattito teorico sulla qualificazione giuridica del lavoro su piattaforma digitale è stato ripreso anche in sede giurisprudenziale nell'ambito del noto caso Foodora, relativo alla qualificazione giuridica del rapporto dei cicofattorini⁶¹.

In particolare, il Tribunale di Torino, con sentenza del 2018, ha esaminato il rapporto intercorrente tra la piattaforma di food delivery Foodora e alcuni rider che chiedevano il riconoscimento della natura subordinata del rapporto.

Il giudice di primo grado ha rigettato il ricorso, qualificando il rapporto come lavoro autonomo sulla base della libertà riconosciuta ai cicofattorini di accettare o rifiutare le singole prestazioni lavorative⁶².

Inoltre, il Tribunale ha escluso la riconducibilità del rapporto alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. 81/2015, aderendo alla tesi della norma apparente, che finirebbe per restringere l'ambito di applicazione delle tutele del lavoro subordinato attraverso l'introduzione di un ulteriore requisito, rappresentato dalla puntuale determinazione dei tempi e dei luoghi di lavoro, da aggiungersi a quelli previsti dall'art. 2094 c.c.⁶³.

A seguito della decisione sfavorevole, i rider hanno proposto appello dinanzi alla Corte d'Appello di Torino.

Quest'ultima ha confermato l'impossibilità di qualificare il rapporto come subordinato, rilevando l'incompatibilità di tale schema con l'assenza dell'obbligatorietà della prestazione.

Tuttavia, la Corte si è discostata dalla decisione di primo grado riconducendo il rapporto di lavoro alla fattispecie prevista dall'art. 2 del Jobs Act e, conseguentemente, applicando le tutele proprie del lavoro subordinato.

Tale conclusione è stata fondata sull'accertamento della continuità e della non occasionalità della prestazione, nonché sull'inserimento funzionale dei rider nell'organizzazione del committente. In questo modo, la Corte ha individuato l'esistenza di un *tertium genus* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, al quale estendere le tutele del lavoro dipendente, fatta eccezione per quelle incompatibili con la struttura del rapporto.

Questa impostazione è stata infine recepita dalla Corte di Cassazione con la sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663⁶⁴. La Corte di Cassazione, pur condividendo l'esito del giudizio di appello, ha precisato

⁶⁰ Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 410/2020.

⁶¹ Trib., sez. V Lavoro, Torino, 7 maggio 2018, n° 778.

⁶² Novella M., *«Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse»*. *Labour & Law Issues* 5, fasc. 1 (2019): 82–103.

⁶³ Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*. *LavoroDirittiEuropa*, 2018. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/ARTICOLO_FOODORA_TULLINI.pdf

⁶⁴ Cass. n. 1663/2020.

la propria interpretazione dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 e della portata dell'estensione delle tutele del lavoro subordinato.

Ha osservato che l'autonomia del cicofattorino, valorizzata nei giudizi di merito, caratterizza esclusivamente la fase genetica del rapporto, mentre nella fase funzionale è la piattaforma digitale a determinare le modalità di esecuzione della prestazione. Con riferimento all'estensione delle tutele, la Corte ha affermato l'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, salvo le ipotesi di effettiva incompatibilità con la struttura delineata dall'art. 2094 c.c.⁶⁵.

Un ulteriore contributo rilevante è offerto dalla sentenza del Tribunale di Palermo del 2020, che ha attribuito un ruolo centrale all'algoritmo nella qualificazione giuridica del rapporto di lavoro su piattaforma⁶⁶.

In tale pronuncia, il giudice ha riconosciuto che il sistema algoritmico utilizzato dalla piattaforma svolge funzioni tipicamente datoriali, incidendo sull'organizzazione della prestazione, sul controllo dell'attività lavorativa e sulla valutazione delle performance.

L'algoritmo non costituisce un mero strumento tecnico neutrale, ma incorpora scelte organizzative e criteri valutativi definiti unilateralmente dal committente.

Attraverso meccanismi di ranking reputazionale, premi e penalizzazioni, la piattaforma orienta i comportamenti dei lavoratori, inducendoli ad adeguarsi alle esigenze produttive.

Tali modalità sono state qualificate come forme di etero-direzione tecnologica, idonee ad integrare il requisito dell'etero-organizzazione⁶⁷

Il ricorso a sistemi algoritmici per la gestione della prestazione lavorativa impone una rilettura delle nozioni tradizionali di potere direttivo e di controllo datoriale.

L'etero-organizzazione non si manifesta più attraverso ordini espliciti o direttive puntuali, ma tramite la progettazione dell'architettura tecnologica entro cui il lavoratore è chiamato a operare.

L'algoritmo definisce le opzioni disponibili, orienta le scelte individuali e condiziona l'accesso alle opportunità lavorative, realizzando una forma di etero-direzione indiretta ma particolarmente incisiva.

Tale modalità di esercizio del potere organizzativo risulta, sotto il profilo funzionale, equivalente alle forme tradizionali di direzione datoriale, rafforzando l'idea che il controllo tecnologico possa integrare gli estremi dell'etero-organizzazione rilevante ai fini dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015. L'organizzazione algoritmica della prestazione solleva, inoltre, interrogativi di ordine teorico sul concetto stesso di etero-direzione.

A differenza del modello tradizionale, nel quale il potere direttivo si manifesta attraverso istruzioni puntuali e riconoscibili, il controllo esercitato mediante algoritmi si caratterizza per la sua opacità, continuità e automatizzazione.

L'algoritmo non si limita a coordinare l'attività lavorativa, ma incide sulla concreta possibilità di accesso al lavoro, sulla distribuzione delle mansioni, sulla valutazione della performance e, in alcuni casi, sulla cessazione del rapporto, assumendo il ruolo di centro decisionale dell'organizzazione produttiva.

⁶⁵ Spinelli C., «Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 1 (2020): 87–105.

⁶⁶ *Trib. Palermo*, 24 novembre 2020.

⁶⁷ Capponi F., «Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell'algoritmo secondo il Tribunale di Palermo». *Bollettino ADAPT*, 29 novembre 2020. <https://www.bollettinoadapt.it/lavoro-tramite-piattaforma-digitale-e-subordinazione-il-ruolo-dell'algoritmo-secondo-il-tribunale-di-palermo/>.

Ciò impone di interrogarsi sulla sufficienza dei criteri tradizionali di qualificazione e sulla necessità di riconoscere che l'esercizio del potere datoriale può realizzarsi anche in forme impersonali e tecnologicamente mediate, senza per questo perdere la sua natura giuridica.

Pronunce successive dei Tribunali di Firenze e di Roma hanno confermato la rilevanza del controllo algoritmico ai fini della qualificazione del rapporto, sottolineando come esso possa sostituire e rafforzare le tradizionali forme di controllo datoriale⁶⁸

La qualificazione del lavoro su piattaforma come collaborazione etero-organizzata comporta rilevanti conseguenze sul piano delle tutele applicabili.

L'estensione della disciplina del lavoro subordinato consente di garantire ai lavoratori su piattaforma una serie di diritti fondamentali, tra cui la tutela retributiva, la copertura previdenziale e assicurativa, la sicurezza sul lavoro e la protezione contro il recesso arbitrario.

La giurisprudenza ha sottolineato come tale estensione risponda all'esigenza di riequilibrare l'asimmetria di potere contrattuale tra piattaforma e lavoratore⁶⁹.

Un contributo rilevante all'ordinamento della materia è stato fornito dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 2025.

La Circolare ha ribadito la centralità dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 quale parametro di riferimento per la qualificazione del lavoro su piattaforma digitale, invitando gli organi ispettivi a privilegiare un approccio sostanzialistico nella valutazione dei rapporti di lavoro⁷⁰.

In particolare, il Ministero ha evidenziato come l'organizzazione algoritmica del lavoro possa integrare gli estremi dell'etero-organizzazione, anche in assenza di un vincolo di orario o di un obbligo di esclusiva.

La Circolare si pone in linea di continuità con l'orientamento giurisprudenziale consolidatosi a partire dalla sentenza della Cassazione n. 1663/2020, rafforzando la lettura evolutiva delle categorie tradizionali del diritto del lavoro.

La qualificazione giuridica del lavoro su piattaforma evidenzia la necessità di un ripensamento delle categorie tradizionali del diritto del lavoro alla luce delle trasformazioni tecnologiche in atto.

L'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, l'elaborazione giurisprudenziale e le indicazioni fornite dall'amministrazione costituiscono i principali strumenti attraverso cui l'ordinamento italiano tenta di ricondurre il lavoro su piattaforma entro un quadro di tutele coerente con i principi fondamentali di protezione del lavoro.

2. Evoluzione normativa italiana e prassi applicativa

Il legislatore italiano è intervenuto con il d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito nella l. 128/2019, anche in risposta al forte impatto mediatico del fenomeno dei rider, con l'obiettivo di garantire un nucleo minimo di tutele ad una categoria di lavoratori che, per le modalità di svolgimento della prestazione, sfuggiva alla disciplina tradizionale del lavoro subordinato⁷¹.

⁶⁸ Trib. Firenze, 10 febbraio 2021; Trib. Roma, 2021.

⁶⁹ Ichino P., «SUBORDINAZIONE, AUTONOMIA E PROTEZIONE DEL LAVORO NELLA GIG-ECONOMY», 2018. <https://archivio.pietroichino.it/saggi/view.asp?IDArticle=1797>.

⁷⁰ MLPS, Circolare n. 9/2025.

⁷¹ Pezzini G., «La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale». *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/886-la-retribuzione-dei-rider-autonomi-alcune-considerazioni-a-margine-della-proposta-di-direttiva-sul-salario-minimo-legale>.

La legge di conversione ha operato su un duplice piano. Da un lato, ha inciso sull'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, ampliando la nozione di collaborazione etero-organizzata: la prestazione è stata qualificata come “prevalentemente” personale, consentendo l'estensione delle tutele anche a lavoratori che si avvalgono di mezzi e risorse di terzi; è stato eliminato il riferimento ai “tempi e luoghi di lavoro”, superando i dubbi circa la natura meramente apparente della norma; ed è stato chiarito che l'etero-organizzazione può realizzarsi anche mediante piattaforme digitali.

In tal modo, il legislatore ha facilitato l'inquadramento dei lavoratori su piattaforme digitali tra le collaborazioni etero-organizzate, rendendo loro applicabile la disciplina del lavoro subordinato, in linea con l'orientamento già espresso dalla Corte d'Appello di Torino nel caso Foodora⁷².

Dall'altro lato, la l. 128/2019 ha introdotto nel d.lgs. n. 81/2015 il Capo V-bis, volto a garantire una tutela minima residuale ai rider che, pur non rientrando né nella subordinazione né nelle collaborazioni etero-organizzate, svolgono attività di consegna in forma autonoma e occasionale. Tuttavia, la definizione normativa delle piattaforme digitali come strumenti in grado di determinare anche le modalità di esecuzione della prestazione evidenzia una contraddizione interna alla disciplina, poiché tali poteri organizzativi costituiscono indici tipici di subordinazione, rendendo problematica la qualificazione dei rider come lavoratori autonomi⁷³.

Tra le tutele principali previste dal Capo V-bis, l'art. 47-quater affida alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa la determinazione dei criteri di compenso.

In mancanza di un contratto collettivo, è vietata la retribuzione a cottimo ed è previsto un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari di settori affini.

Tale assetto è stato, tuttavia, aggirato dalla stipula del contratto collettivo tra Assodelivery e UGL Rider nel 2020, che ha anticipato il confronto istituzionale e fissato autonomamente il trattamento economico dei rider⁷⁴.

La legittimità di tale contratto è stata contestata dal Ministero del Lavoro e dalla giurisprudenza, che ne hanno rilevato la carenza dei requisiti di rappresentatività e la violazione del divieto di retribuzione esclusivamente a cottimo.

Il Capo V-bis prevede inoltre un'indennità integrativa minima per il lavoro notturno, festivo o svolto in condizioni meteorologiche avverse, nonché, all'art. 47-quinquies, l'applicazione integrale delle norme antidiscriminatorie e delle tutele della libertà e dignità dei lavoratori subordinati anche ai rider autonomi, inclusa la tutela contro l'esclusione ingiustificata dalla piattaforma o la riduzione delle opportunità lavorative.

Tali principi hanno trovato applicazione in giurisprudenza, in particolare nelle pronunce dei Tribunali di Bologna (2020) e Palermo (2023), che hanno censurato i sistemi algoritmici di ranking e penalizzazione utilizzati dalle piattaforme, ritenendoli idonei a produrre discriminazioni indirette, soprattutto nei confronti di lavoratori impegnati in attività sindacali o condizionati da esigenze personali o religiose⁷⁵.

⁷² Trib., sez. V Lavoro, Torino, 7 maggio 2018, n° 778.

⁷³ Lai M., *Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?* LavoroDirittiEuropa, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/LAI_Contributo_LDE_IL_LAVORO_MEDIANTE_PIATTAFORME_DIGITAL_L.pdf

⁷⁴ Comandè D., *Il perimetro dei diritti dei riders secondo il canone della protezione equivalente*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc. 3, 2023, p. 410.

⁷⁵ Perulli A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'ordinanza del Tribunale di Bologna*, LavoroDirittiEuropa, 2020. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/644-la-discriminazione-algoritmica-brevi-note-introduttive-a-margine-dell-ordinanza-del-tribunale-di-bologna>

In particolare, il Tribunale di Palermo ha valorizzato il diritto antidiscriminatorio come strumento di analisi dei modelli organizzativi delle piattaforme, evidenziando come algoritmi apparentemente neutrali possano generare effetti discriminatori⁷⁶.

Il richiamo alle tutele dello Statuto dei Lavoratori comporta l'estensione dell'art. 4 anche ai rider autonomi occasionali, sollevando il problema del controllo a distanza mediante strumenti digitali e di geolocalizzazione⁷⁷.

Sul punto, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che tali strumenti, se non indispensabili per lo svolgimento dell'attività, sono soggetti alle garanzie procedurali previste dall'art. 4, comma I, dello Statuto, con la conseguenza che le app delle piattaforme potrebbero richiedere un'autorizzazione preventiva, incidendo in modo significativo sull'organizzazione del lavoro digitale.

L'art. 47-sexies del d.lgs. n. 81/2015 disciplina la protezione dei dati personali dei lavoratori delle piattaforme, operando un rinvio alla normativa nazionale ed europea in materia.

La disposizione presenta una portata apparentemente generale, non riferendosi a una specifica categoria di lavoratori, in contrasto con l'ambito soggettivo delimitato dall'art. 47-bis.

Tale carattere generale risulta tuttavia coerente con il richiamo al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), applicabile a tutti i lavoratori di piattaforma, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto.

Particolare rilievo assume il diritto del lavoratore a ricevere informazioni sul funzionamento degli algoritmi decisionali, desumibile dalla lettura combinata degli artt. 13, 15 e 22 del GDPR, che sanciscono il divieto di decisioni basate esclusivamente su trattamenti automatizzati e riconoscono il diritto all'intervento umano, all'espressione della propria opinione e alla contestazione della decisione⁷⁸.

Tali principi di trasparenza e prevenzione sono stati ulteriormente rafforzati dalla direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforma digitale, che introduce un effettivo right to explanation⁷⁹.

In questa prospettiva, il legislatore italiano ha anticipato parte dei contenuti della direttiva con il d.lgs. n. 104/2022, che ha ampliato gli obblighi informativi relativi all'uso di sistemi integralmente automatizzati⁸⁰.

Tuttavia, la riforma ha introdotto una significativa eccezione per i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale, con il rischio di svuotare in larga misura l'effettività della tutela, considerato che tali sistemi sono frequentemente coperti da segreto.

Il rischio è che gli obblighi informativi si riducano a un mero adempimento formale o a pratiche di social washing, incapaci di garantire una reale comprensione dei meccanismi decisionali aziendali⁸¹.

⁷⁶ Trib. Palermo, 17 novembre 2023, n. 9590.

⁷⁷ Boeri A., «L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sui controlli a distanza». *DirittoConsenso*, 21 novembre 2022. <https://www.dirittoconsenso.it/2022/11/21/lart-4-dello-statuto-dei-lavoratori-sui-controlli-a-distanza/>.

⁷⁸ Giubboni S., *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Fascicolo 3, 2023.

⁷⁹ Art. 11, *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*. Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

⁸⁰ Faleri C., «Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile». *Lavoro e Diritto. Lavoro e diritto* 37, fasc. 3 (2023): 537–56.

⁸¹ Italiaonline, Redazione. «Cos'è il social washing, che rischi ha e come affrontarlo». *Blog Italiaonline*, 31 luglio 2024. <https://www.italiaonline.it/risorse/social-washing-cos-e-esempi-rischi>.

Per evitare tali derive, l'informazione deve essere intesa come strumento di empowerment del lavoratore, idoneo a rafforzarne la consapevolezza, l'autonomia e la capacità di dialogo con l'impresa. L'art. 47-septies introduce, inoltre, una rilevante tutela in materia di salute, sicurezza e previdenza, prevedendo per i lavoratori delle piattaforme una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La norma attribuisce al committente che utilizza la piattaforma gli obblighi del datore di lavoro previsti dalla legislazione prevenzionistica e assicurativa, estendendo tali tutele in modo analogo a quanto previsto per il lavoro subordinato.

Permane tuttavia un'incertezza circa l'individuazione del soggetto responsabile degli obblighi prevenzionistici, non essendo chiaro se essi gravino sull'impresa che gestisce la piattaforma o sul cliente finale⁸².

Tale ambiguità ha alimentato un dibattito dottrinale tra interpretazioni restrittive, che ridimensionano la portata innovativa della legge, e letture più garantiste, che valorizzano l'art. 35 della Costituzione e la tutela del lavoro in tutte le sue forme.

Nonostante i limiti evidenziati, l'intervento legislativo rappresenta un passo significativo verso il riconoscimento di un nucleo minimo di diritti fondamentali per i lavoratori delle piattaforme⁸³. Emerge una tendenza verso l'affermazione di diritti e garanzie essenziali, fondati sulla dignità del lavoratore e destinati a operare a prescindere dalla qualificazione formale del rapporto, in linea con i principi costituzionali ed europei e con le sfide poste dalla trasformazione digitale del lavoro.

Un ulteriore profilo di rilievo introdotto dalla L. 128/2019 riguarda l'estensione della tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La normativa ha infatti previsto l'obbligo di assicurazione presso l'INAIL per i rider, anche in caso di qualificazione del rapporto come autonomo.

Tale previsione segna un passaggio significativo nella direzione di una progressiva "ibridazione" delle tutele, estendendo strumenti tipicamente propri del lavoro subordinato a figure formalmente autonome, in ragione dell'elevato rischio connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa⁸⁴. L'intervento normativo del 2019 ha rappresentato il primo riconoscimento delle specificità del lavoro su piattaforma, ma ha suscitato critiche significative in dottrina⁸⁵.

In particolare, si è rilevato come la concentrazione della disciplina esclusivamente sui rider potesse generare una regolazione settoriale, incapace di intercettare la portata complessiva delle trasformazioni introdotte dal lavoro digitale.

La legge non ha affrontato in modo risolutivo la questione qualificatoria, lasciando ampi margini di incertezza applicativa e delegando alla giurisprudenza il compito di colmare le lacune legislative.

In questo contesto, il lavoro dei rider è spesso considerato un esempio anticipatore di dinamiche che potrebbero estendersi anche ad altri settori del lavoro mediato da piattaforme digitali.

⁸² Rota A., «La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 1 (2020): 59–86.

⁸³ Leone M., «Autonomia/subordinazione: realtà parallele con punti di incontro». *Questione Giustizia*, 2019. https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/autonomiasubordinazione-realta-parallele-con-punti-di-incontro_704.php

⁸⁴ Punto Sicuro, *Tutela dei rider: profili assicurativi INAIL*, <https://www.puntosicuro.it/archivio-news-brevi/tutela-dei-rider-profilo-assicurativi-inail-iNews1-2640.php>

⁸⁵ Martino V., «La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders». *LavoroDirittiEuropa*, 2019. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/378-la-riforma-delle-collaborazioni-etero-organizzate-e-le-nuove-tutele-per-i-riders>.

La normativa del 2019 si inserisce in un contesto caratterizzato da un intenso dibattito dottrinale e giurisprudenziale, che ha messo in luce i limiti di un intervento frammentario e mirato a una categoria specifica di lavoratori⁸⁶.

La scelta di focalizzarsi sui rider evidenzia la tendenza del legislatore ad intervenire su figure emblematiche, piuttosto che attraverso una regolazione trasversale e sistematica.

Questo approccio comporta il rischio di una tutela “a macchia di leopardo”, in cui soggetti coinvolti in attività a livello organizzativo analoghe ricevano livelli di protezione differenti in base al settore di appartenenza.

Inoltre, la concentrazione normativa sui rider contribuisce a offrire un quadro parziale della gig economy, trascurando altre forme di lavoro digitale, come il *crowdworking* o le prestazioni professionali online, che presentano problemi qualificatori simili ma rimangono privi di una disciplina specifica.

Per questo motivo, l’art. 2 del D.Lgs. 81/2015 e l’interpretazione giurisprudenziale continuano a svolgere un ruolo centrale nella definizione e nella qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma⁸⁷.

2.1 Dall’interpretazione alla prassi: valutazione sostanziale dei rapporti e controllo algoritmico

Accanto all’intervento legislativo, un ruolo di crescente importanza è stato assunto dalla contrattazione collettiva, che ha contribuito a colmare i vuoti normativi e a sperimentare soluzioni regolative innovative.

In questo contesto si inserisce l’accordo collettivo stipulato nel 2021 tra CGIL, CISL, UIL e Just Eat, che rappresenta un’esperienza paradigmatica nel panorama italiano.

L’accordo ha previsto l’assunzione dei rider con contratto di lavoro subordinato, applicando il contratto collettivo nazionale della logistica, e introducendo una disciplina dettagliata in materia di orario di lavoro, retribuzione, sicurezza e diritti sindacali⁸⁸.

L’accordo Just Eat del 2021 assume particolare rilievo non solo per i suoi contenuti, ma anche per il suo valore simbolico e sistematico.

Esso dimostra la possibilità di ricondurre il lavoro su piattaforma entro schemi contrattuali tradizionali, senza rinunciare alla flessibilità organizzativa richiesta dal modello di business delle piattaforme⁸⁹.

L’esperienza Just Eat evidenzia, inoltre, il potenziale sistemico della contrattazione collettiva quale strumento di regolazione del lavoro su piattaforma, capace di incidere non solo sul trattamento economico e normativo, ma anche sulla qualificazione giuridica del rapporto.

⁸⁶ Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*. Bononia University Press, 2021.

⁸⁷ De Marco C., Garilli A., *L’enigma qualificatorio dei riders*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” Biblioteca ‘20 maggio – 1/2021, 435/2021.

⁸⁸ Cgil, Ufficio Stampa NIdiL. «RIDER. Accordo tra Cgil Cisl Uil e Just Eat». NIdiL CGIL, 29 marzo 2021. <https://www.nidil.cgil.it/rider-accordo-tra-cgil-cisl-uil-e-just-eat/>.

⁸⁹ «Fairwork | Fairwork Italy Ratings 2024: Labour Standards and New Demands for Collective Representation in the Italian Platform Economy». <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-italy-ratings-2024-labour-standards-and-new-demands-for-collective-representation-in-the-italian-platform-economy/>.

Il confronto con l'accordo Assodelivery–UGL Rider mette in luce due modelli contrapposti: da un lato, una contrattazione inclusiva e rappresentativa, orientata all'estensione delle tutele; dall'altro, un utilizzo della fonte collettiva come strumento di legittimazione di assetti debolmente protettivi.

Tale dicotomia ripropone il tema, centrale nel diritto sindacale, della rappresentatività delle parti stipulanti e della funzione costituzionale della contrattazione collettiva.

Al contempo, l'accordo evidenzia il ruolo centrale della contrattazione collettiva come strumento di regolazione del lavoro digitale, capace di adattare le tutele alle specificità del contesto produttivo.

Parallelamente, si è sviluppata una prassi applicativa sempre più articolata, in particolare da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

Le prime attività ispettive in materia di lavoro su piattaforma hanno evidenziato la necessità di adottare criteri di valutazione sostanzialistici, capaci di cogliere il ruolo dell'organizzazione algoritmica nella gestione della prestazione lavorativa⁹⁰.

In numerosi accertamenti, l'INL ha valorizzato elementi quali il sistema di assegnazione degli incarichi, i meccanismi di ranking e le modalità di controllo della performance, riconducendoli all'esercizio del potere organizzativo del committente⁹¹.

Le indicazioni fornite dall'INL si inseriscono in un quadro di progressiva convergenza tra prassi amministrativa e orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, l'attività ispettiva ha fatto ampio riferimento ai criteri elaborati dalla giurisprudenza in materia di collaborazioni etero-organizzate, contribuendo a rafforzare l'applicazione dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 ai rapporti di lavoro su piattaforma⁹².

Tale convergenza è stata ulteriormente consolidata dagli interventi interpretativi del Ministero del Lavoro, culminati nella Circolare MLPS n. 9/2025, che ha ribadito la centralità dell'approccio sostanzialistico nella qualificazione dei rapporti⁹³.

Nel complesso, l'evoluzione normativa italiana e la prassi applicativa evidenziano un progressivo spostamento dell'attenzione dalla qualificazione formale del rapporto alla concreta organizzazione della prestazione lavorativa.

L'ordinamento ha adottato una strategia incrementale, fondata sull'estensione selettiva delle tutele e sull'utilizzo combinato di strumenti legislativi, giurisprudenziali e contrattuali.

Tale approccio, pur presentando profili di frammentarietà, ha consentito di offrire una risposta articolata alle esigenze di tutela dei lavoratori su piattaforma, ponendo le basi per un futuro raccordo con la disciplina europea del lavoro digitale.

3. Diritti di informazione e trasparenza algoritmica

La progressiva diffusione del lavoro tramite piattaforma digitale ha posto al centro del dibattito giuridico il tema dei diritti di informazione e della trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati per l'organizzazione e il controllo della prestazione lavorativa.

Nel contesto della gig economy, infatti, l'esercizio dei poteri datoriali tradizionali, direttivo, organizzativo e disciplinare, non si manifesta più attraverso ordini diretti o controlli umani, ma è

⁹⁰ INL | *Ispettorato Nazionale del Lavoro*. «INL». <https://www.ispettorato.gov.it/>.

⁹¹ *Trib. Palermo*, 24 novembre 2020, in *Bollettino ADAPT*, <https://www.bollettinoadapt.it>

⁹² *Trib. Torino*, 7 maggio 2018 (caso Foodora); *App. Torino*, 4 febbraio 2019.

⁹³ *Ministero del Lavoro*, *Circolare n. 9/2025 – Tutele del lavoro tramite piattaforma*, <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/riders-e-online-la-circolare-sulle-tutele-del-lavoro>

mediato da sistemi automatizzati di decisione e gestione, spesso opachi per il lavoratore⁹⁴. L'algoritmo assume così un ruolo centrale nella definizione delle condizioni di lavoro, incidendo sull'assegnazione degli incarichi, sulla determinazione dei compensi, sulla valutazione delle performance e, in alcuni casi, sulla cessazione del rapporto.

Tale trasformazione ha reso evidente l'insufficienza delle tradizionali categorie giuslavoristiche e ha imposto un ripensamento delle garanzie informative a tutela del lavoratore, chiamato a confrontarsi con decisioni automatizzate difficilmente comprensibili e contestabili⁹⁵.

L'utilizzo di sistemi algoritmici nella gestione del lavoro accentua in modo significativo le asimmetrie informative tra piattaforma e lavoratore.

Quest'ultimo subisce decisioni automatizzate che incidono su elementi essenziali del rapporto senza disporre di una conoscenza adeguata dei criteri sottostanti, né degli effetti potenziali delle scelte tecnologiche operate dall'impresa.

In tale contesto, i diritti di informazione e trasparenza assumono una funzione essenziale di riequilibrio, ponendosi come presupposto per l'effettività delle tutele lavoristiche e per la possibilità di contestare decisioni arbitrarie o discriminatorie.

Nel panorama normativo italiano, un primo riferimento rilevante è rappresentato dall'art. 1-bis del D.Lgs. n. 152 del 1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104 del 2022, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea⁹⁶.

Tale disciplina ha introdotto obblighi informativi rafforzati in capo al datore di lavoro, estendendoli espressamente anche ai rapporti caratterizzati dall'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

In particolare, l'art. 1-bis prevede l'obbligo di informare il lavoratore circa l'esistenza di sistemi integralmente automatizzati che incidano su aspetti rilevanti del rapporto di lavoro, nonché sulle logiche di funzionamento di tali sistemi, sulle finalità perseguite e sulle conseguenze che essi possono produrre sulla posizione del lavoratore.

La norma amplia significativamente gli obblighi informativi del datore di lavoro, che deve fornire al lavoratore dettagli su elementi essenziali del rapporto, quali durata del periodo di prova, formazione obbligatoria, ferie e altri congedi retribuiti, retribuzione e orario di lavoro, nonché eventuali variazioni del contratto⁹⁷.

Le informazioni devono essere comunicate per iscritto, in parte all'assunzione e in parte entro 7 o 30 giorni, e qualsiasi modifica dei termini contrattuali deve essere notificata al lavoratore entro il primo giorno di decorrenza.

L'art. 1-bis si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato, comprese le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro intermittente e la somministrazione, e prevede sanzioni amministrative per il mancato, ritardato o incompleto assolvimento degli obblighi.

Il decreto stabilisce inoltre l'obbligo per il Ministero del Lavoro di rendere accessibili online le informazioni relative alle norme di legge e ai contratti collettivi applicabili.

⁹⁴ Aloisi A. e De Stefano V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. 2022.

⁹⁵ Gamet L., «Il lavoratore e le due facce dell'algoritmo», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/diritto-comunitario-e-diritto-del-lavoro/1595-il-lavoratore-e-le-due-facce-dell-algoritmo>.

⁹⁶ *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*. Consultabile: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=it>

⁹⁷ *Art. 1-bis D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152*

Tale disciplina è particolarmente rilevante nel contesto del lavoro su piattaforma digitale, dove sistemi algoritmici e modalità di gestione digitalizzata possono incidere su tempi, orari e modalità di esecuzione della prestazione: garantire informazioni chiare e tempestive sul funzionamento di tali sistemi consente di rafforzare la trasparenza, la prevedibilità e la tutela dei diritti dei lavoratori, riducendo i rischi di discrezionalità o arbitrarietà da parte della piattaforma.

La norma segna un passaggio significativo nel riconoscimento del diritto del lavoratore a comprendere le modalità attraverso cui l'algoritmo esercita una funzione organizzativa e valutativa, incidendo sulla sua prestazione e sulle sue prospettive professionali.

Il D.Lgs. 104/2022 ha inoltre rafforzato il diritto del lavoratore ad ottenere informazioni chiare e comprensibili, nonché a richiedere l'intervento umano nei processi decisionali automatizzati, in linea con i principi già affermati dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali⁹⁸.

L'opacità dei sistemi algoritmici incide in modo diretto sull'esercizio del diritto di difesa del lavoratore, ponendo rilevanti problemi in materia di onere della prova.

In assenza di informazioni sulle logiche decisionali adottate dalla piattaforma, il lavoratore si trova in una posizione di oggettiva difficoltà nel contestare decisioni che incidono negativamente sulla sua posizione professionale, come la riduzione delle opportunità lavorative o la disattivazione dell'account. Tale asimmetria informativa rischia di svuotare di contenuto le tutele giurisdizionali, rendendo necessario un ripensamento delle regole probatorie tradizionali.

3.1 Quadro normativo nazionale ed europeo, giurisprudenza e prospettive di effettività dei diritti

In questa prospettiva, parte della dottrina ha proposto l'introduzione di presunzioni o di obblighi di informativa rafforzati a carico della piattaforma, al fine di garantire l'effettività dei diritti riconosciuti al lavoratore⁹⁹.

Il coordinamento tra disciplina lavoristica e normativa in materia di protezione dei dati personali solleva, tuttavia, rilevanti problemi applicativi. In particolare, l'art. 22 del GDPR, pur riconoscendo limiti alle decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati, si è rivelato di difficile applicazione nel contesto lavorativo, anche a causa delle ampie eccezioni previste. Il rischio è che i diritti di trasparenza rimangano confinati a un piano meramente formale, senza tradursi in strumenti effettivi di controllo sull'organizzazione algoritmica del lavoro.

Da qui l'esigenza di un'integrazione tra fonti, che valorizzi il diritto del lavoro quale ambito privilegiato di tutela della persona che lavora.

⁹⁸ D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, <https://www.normattiva.it>

⁹⁹ Donini A., «Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme». *Labour & Law Issues* 8, fasc. 1 (2022): 29-R.42.; Valente L., «La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider». *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/diritto-comunitario-e-diritto-del-lavoro/1566-la-direttiva-1152-del-2019-e-gli-indici-di-presunzione-della-subordinazione-nella-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-mediante-piattaforme-digitali-del-9-dicembre-2021-effetti-sul-rapporto-di-lavoro-dei-rider>; Olivieri A., *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea. Quasi todoscaballeros? LavoroDirittiEuropa*, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/La_presunzione_di_subordinazione_nel_lavoro_tramite_piattaforma_.pdf

In particolare, l'art. 22 del GDPR riconosce il diritto a non essere sottoposti a decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati, salvo specifiche eccezioni, e impone garanzie adeguate a tutela dei diritti e delle libertà fondamentali dell'interessato.

La rilevanza di tali disposizioni emerge con particolare evidenza nel contesto del lavoro su piattaforma, dove i sistemi algoritmici svolgono una funzione pervasiva di gestione della forza lavoro. La dottrina ha sottolineato come l'algoritmo si configuri quale "datore di lavoro digitale", capace di esercitare un potere organizzativo e disciplinare senza mediazione umana, ponendo rilevanti problemi di trasparenza, responsabilità e tutela effettiva dei diritti del lavoratore¹⁰⁰.

Analoghe criticità sono emerse nel noto caso Deliveroo, il Tribunale di Bologna ha condannato la società per la natura discriminatoria del sistema di assegnazione degli slot di lavoro ai rider, basato sull'algoritmo "Frank"¹⁰¹.

Tale algoritmo, fondato su un ranking reputazionale determinato dagli indici di affidabilità e partecipazione, penalizzava i rider che non si geolocalizzavano o non annullavano prenotazioni, senza considerare le motivazioni legittime delle assenze, quali malattia, esigenze familiari o sciopero¹⁰².

La sentenza ha riconosciuto che l'algoritmo agiva in modo "cieco" e discriminatorio, pregiudicando le opportunità lavorative di alcuni rider.

La vicenda evidenzia come il ricorso a processi decisionali automatizzati nel lavoro su piattaforma possa produrre discriminazioni indirette, sollevando questioni di conformità alla disciplina nazionale ed europea, in particolare al Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

L'art. 22 GDPR sancisce il diritto degli individui a non essere sottoposti a decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati che abbiano effetti giuridici o incidano significativamente sulla loro posizione.

Il legislatore europeo prevede tre deroghe (necessità per contratto, diritto UE o consenso esplicito), ma in tutti i casi il titolare del trattamento deve adottare garanzie adeguate a tutelare i diritti e le libertà degli interessati.

Tali garanzie comprendono, ad esempio:

- l'informazione chiara e comprensibile sulle logiche dell'algoritmo;
- la possibilità per l'interessato di ottenere l'intervento umano nella decisione;
- il diritto a spiegazioni sull'esito della decisione e a contestarla;
- l'adozione di misure tecniche e organizzative per minimizzare rischi di errori o discriminazioni;
- lo svolgimento di valutazioni d'impatto in caso di utilizzo di nuove tecnologie (art. 35 GDPR).

Il caso Deliveroo rappresenta così un punto di riferimento per comprendere limiti, rischi e obblighi derivanti dall'uso di algoritmi nel lavoro digitale, sottolineando la necessità di bilanciare efficienza tecnologica e tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

L'AI Act classifica i sistemi di IA utilizzati nel contesto lavorativo come sistemi ad "alto rischio", imponendo stringenti obblighi di trasparenza, valutazione del rischio e supervisione umana¹⁰³.

¹⁰⁰ Ichino P., *«L'intelligenza del lavoro»*. Rizzoli, 2020.

¹⁰¹ Trib. Bologna, ordinanza 31/12/2020.

¹⁰² «Ranking reputazionale e controllo dei lavoratori: il caso Deliveroo». ASSO DPO. <https://www.assodpo.it/2021/01/20/ranking-reputazionale-e-controllo-dei-lavoratori-il-caso-deliveroo/>.

¹⁰³ Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), <https://www.certifico.com/marcatura-ce/regolamento-ue-2024-1689>

Tale regolamento rafforza ulteriormente la tutela dei lavoratori, imponendo ai fornitori e agli utilizzatori di sistemi di IA obblighi specifici in materia di governance algoritmica.

Nel complesso, il quadro normativo e giurisprudenziale evidenzia una crescente attenzione verso i diritti di informazione e la trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma.

L'ordinamento italiano, in linea con le indicazioni europee, si muove verso un modello di regolazione volto a riequilibrare l'asimmetria informativa tra piattaforme e lavoratori, riconoscendo a questi ultimi il diritto di conoscere e contestare le decisioni automatizzate che incidono sulla loro vita professionale¹⁰⁴.

Resta tuttavia aperta la sfida dell'effettività di tali diritti, che richiede un coordinamento tra disciplina giuslavoristica, normativa sulla protezione dei dati e regolazione dell'intelligenza artificiale.

4. Diritto di sciopero, contrattazione e strumenti di tutela collettiva nelle piattaforme digitali

Il lavoro su piattaforma digitale ha posto nuove sfide al diritto di sciopero e alla libertà sindacale, a causa della frammentazione del lavoro e della debolezza contrattuale dei lavoratori autonomi.

In questo contesto, la contrattazione collettiva emerge come uno degli strumenti più rilevanti per adattare le tutele e sviluppare nuove forme di rappresentanza.

La contrattazione collettiva rappresenta uno degli strumenti più rilevanti per la regolazione del lavoro su piattaforma, in quanto consente di adattare gli strumenti di tutela del lavoratore alle specificità organizzative e tecnologiche della gig economy, superando i limiti di un intervento legislativo necessariamente generale e astratto.

Nel contesto del lavoro digitale, caratterizzato da elevata frammentazione, asimmetria di potere contrattuale e opacità dei meccanismi decisionali, la contrattazione collettiva assume una funzione non solo integrativa, ma anche sperimentale, fungendo da laboratorio di soluzioni regolative innovative¹⁰⁵.

In questa prospettiva, la contrattazione collettiva non si limita a svolgere una funzione integrativa della disciplina legale, ma assume un ruolo quasi costituente nella definizione dello statuto giuridico del lavoro su piattaforma.

Attraverso la regolazione delle modalità di utilizzo degli algoritmi, dei criteri di assegnazione delle prestazioni e dei sistemi di valutazione, la fonte collettiva può incidere direttamente sulla struttura del potere organizzativo, contribuendo a rendere trasparenti e negoziabili scelte che altrimenti rimarrebbero unilateralmente determinate dall'impresa.

Essa consente di intervenire su profili cruciali quali la qualificazione del rapporto, la determinazione del compenso, l'orario di lavoro, la salute e sicurezza, nonché i diritti sindacali e la trasparenza algoritmica.

La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali in Italia ha seguito un percorso molto frammentario e complesso, segnato da iniziative differenti e da un'assenza di criteri normativi chiari in materia di rappresentanza e negoziazione.

¹⁰⁴ Spinelli C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, *LavoroDirittiEuropa*, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Spinelli_Trasparenza_algoritmica_1.pdf

¹⁰⁵ Villa E., RECENSIONE A "Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale. Per nuovi modelli di organizzazione" a cura di J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti, Giappichelli, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/VILLA_RECE_1.pdf

In una prima fase, la mobilitazione dei rider, attraverso scioperi, manifestazioni e forme di auto-organizzazione sindacale territoriale, ha esercitato una spinta politica e sociale verso la definizione di condizioni minime di lavoro¹⁰⁶.

In risposta a queste pressioni, sono nati tavoli istituzionali e accordi locali, per esempio con le organizzazioni sindacali e con le amministrazioni locali, mirati a disciplinare aspetti pratici dell'attività (orari, sicurezza, indennità), ma spesso senza produrre effetti stabili o uniformi sull'intero settore.

Un tema cruciale riguarda il diritto di sciopero e la libertà sindacale dei lavoratori delle piattaforme. L'articolo 39, comma 1 della Costituzione italiana riconosce la libertà sindacale, che si traduce nella possibilità per ogni lavoratore di aderire liberamente a un sindacato o di non farlo, senza subire interferenze da parte dello Stato o discriminazioni da parte del datore di lavoro.

Tuttavia, il lavoro nelle piattaforme digitali pone sfide uniche a tale diritto, in quanto i lavoratori autonomi non godono della stessa protezione dei lavoratori subordinati, e sono più vulnerabili agli effetti delle azioni collettive come lo sciopero.

La possibilità di esercitare tale diritto si scontra con la frammentazione del lavoro: la competizione tra i lavoratori delle piattaforme digitali, che rischiano di essere facilmente sostituiti, rende più difficile l'organizzazione collettiva e l'esercizio del diritto di sciopero.

In molti casi, infatti, la paura di perdere il lavoro o di essere sostituiti da un altro rider impedisce la formazione di una solidarietà forte, che potrebbe rafforzare le azioni sindacali.

Il diritto di sciopero, sancito dall'articolo 40 della Costituzione, è anch'esso un pilastro fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori.

Tuttavia, la dottrina giuridica si è divisa sull'attribuzione di questo diritto.

Alcuni ritengono che il diritto di sciopero debba essere riconosciuto solo a determinati lavoratori, come i parasubordinati o i piccoli imprenditori senza dipendenti, che si trovano in condizioni di vulnerabilità economica all'interno di un settore¹⁰⁷.

Altri, invece, sostengono una lettura più estesa del diritto di sciopero, che dovrebbe essere riconosciuto a tutti i lavoratori autonomi, inclusi i professionisti, a condizione che si trovino in una posizione di debolezza in un determinato ambito professionale.

In tal senso, alcuni suggeriscono di considerare indici come bassi compensi o una concentrazione eccessiva di potere nelle mani di poche imprese, per identificare i lavoratori che potrebbero avere diritto allo sciopero.

Anche se il diritto di sciopero e quello alla contrattazione collettiva non coincidono sempre, sono stati compiuti dei progressi sul piano dell'effettività.

Per esempio, per garantire una reale applicazione della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, sono nate nuove forme di associazionismo sindacale.

All'interno delle tre principali confederazioni sindacali italiane, sono stati creati gruppi specifici per tutelare i lavoratori atipici e autonomi, come la federazione Nidil-CGIL, fondata nel 1998, e la Consulta delle Professioni, istituita nel 2010¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Mazzucchi M. «Sciopero rider a Milano, Nidil Cgil in corteo».

¹⁰⁷ Villa E., «Gli amori difficili»: contrattazione collettiva e lavoro autonomo. *VARIAZIONI SU TEMI DI DIRITTO DEL LAVORO, Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, 97-122.

¹⁰⁸ Cgil, Ufficio Stampa NIdiL. «RIDER. Accordo tra Cgil Cisl Uil e Just Eat». NIdiL CGIL, 29 marzo 2021. <https://www.nidil.cgil.it/rider-accordo-tra-cgil-cisl-uil-e-just-eat/>.

Questi gruppi hanno contribuito alla creazione di contratti collettivi destinati a lavoratori non tradizionali, come quelli delle piattaforme digitali.

Le loro azioni si sono concretizzate anche in pressioni verso le istituzioni politiche per promuovere leggi a tutela dei lavoratori autonomi, come la legge n. 81 del 2017¹⁰⁹.

Anche le altre confederazioni sindacali, CISL e UIL, hanno mostrato un impegno significativo per la protezione dei lavoratori autonomi e atipici, creando federazioni dedicate, come Felsa della CISL¹¹⁰ e UILTemp della UIL¹¹¹.

Questi sindacati si sono concentrati sulla rappresentanza e tutela dei lavoratori delle piattaforme, affrontando tematiche cruciali come la sicurezza, i diritti sindacali e la retribuzione.

In questo contesto, la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, sebbene ancora in fase di sviluppo, sta prendendo piede, e le organizzazioni sindacali stanno lavorando per estendere la protezione collettiva anche a questa categoria di lavoratori.

Nonostante le grandi confederazioni sindacali italiane abbiano creato strutture specifiche per rappresentare i lavoratori delle piattaforme digitali, è evidente che nel panorama sindacale si stiano affermando nuove forme di sindacalismo informale, che hanno assunto un ruolo sempre più rilevante, come è accaduto anche in Spagna.

In Italia, a questo movimento si sono aggiunte diverse realtà associative, tra cui Union Riders¹¹², che ha ramificazioni a Bologna, Roma e Firenze, e Deliverance Project a Torino¹¹³, rappresentante dei lavoratori, mentre AssoDelivery rappresenta le principali piattaforme di delivery come Deliveroo, Glovo, Just Eat, Uber Eats e Social Food.

Tuttavia, la creazione di tali organizzazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali, dipendono fortemente dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, che nel caso dei rider è spesso oggetto di discussione.

I rappresentanti dei rider, infatti, hanno adottato modalità di "sindacalismo di strada"¹¹⁴, utilizzando approcci non convenzionali per sensibilizzare i lavoratori.

Per esempio, organizzano simulazioni di ordinazioni per entrare in contatto con i rider e distribuire volantini o braccialetti monitorando il loro stato di salute.

Nel biennio 2018-2019, le Union Riders sono state coinvolte anche in trattative con il governo, sia a livello locale che nazionale, partecipando alla negoziazione per la contrattazione collettiva e all'elaborazione di normative come il d.l. 101/2019 e la legge di conversione n. 128/2019¹¹⁵.

Inoltre, dopo l'accordo tra Assodelivery e Ugl Rider del 15 settembre 2020¹¹⁶, che ha portato alla stipula del CCNL Rider, le Unions hanno protestato contro la scarsa rappresentatività dell'Ugl e l'insufficienza di tale contratto, ritenuto non adeguato per rispondere alle esigenze dei rider.

¹⁰⁹ L. n. 81, 22 maggio 2017.

¹¹⁰ Felsa Cisl. 14 ottobre 2023. <https://felsa.cisl.it/>.

¹¹¹ UILTemp - Lavoratori temporanei atipici somministrati, <https://www.uiltemp.it/>

¹¹² Mancuso R., «La voce di Riders Union Bologna». *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/616-la-voce-di-riders-union-bologna>.

¹¹³ CronacaQui, Redazione. «I rider in giro per Torino tra lo sciopero e la polemica con i sindacati (LE FOTO)». 1° maggio 2020. <https://torinocronaca.it/gallery/news/93443/i-rider-in-giro-per-torino-tra-lo-sciopero-e-la-polemica-con-i-sindacati-le-foto.html>.

¹¹⁴ Danesin G., *La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto*, *LavoroDirittiEuropa*, 2023. <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/DANESIN.pdf>

¹¹⁵ L. n. 128, 2 novembre 2019.

¹¹⁶ *Approfondimento cap. 2.*

Le Unions hanno anche collaborato con i sindacati confederali, come la CGIL, per negoziare con le grandi piattaforme, come Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat).

Un risultato importante di queste trattative è stato l'accordo integrativo aziendale che ha previsto l'adozione del contratto di lavoro subordinato per i rider e l'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione, con l'integrazione delle politiche aziendali.

Negli ultimi anni, si è registrata una crescente interazione tra le azioni mutualistiche delle Unions e i sindacati confederali.

Un esempio significativo di questa sinergia è rappresentato dal centro di aggregazione giovanile Epyc (European Palermo Youth Center)¹¹⁷, inaugurato a Palermo nel settembre 2023.

Il centro è stato realizzato grazie alla collaborazione tra diverse realtà associative, tra cui la CGIL, Arci, Arcigay, Udu, Rete degli Studenti Medi e Legambiente.

Una delle principali iniziative del centro è la "Casa dei Rider Antonio Prisco"¹¹⁸, uno spazio dedicato ai rider dove possono riposarsi, ricaricare i loro dispositivi e riparare le biciclette in una ciclofficina. Questo esempio evidenzia come le pratiche mutualistiche delle Unions stiano entrando a far parte anche delle strategie dei sindacati confederali, cercando di rispondere alle necessità quotidiane dei lavoratori delle piattaforme digitali.

La "Casa dei Rider" non rappresenta solo uno spazio fisico, ma anche un approccio alternativo alla sindacalizzazione, puntando sulla costruzione di una coscienza collettiva tra i lavoratori e incentivando la loro partecipazione attiva all'interno del sindacato¹¹⁹.

Questo modello di integrazione tra supporto mutualistico e sindacalizzazione potrebbe essere un'opportunità per rafforzare il movimento sindacale, dando un nuovo impulso al suo ruolo di supporto per i lavoratori, in particolare quelli più vulnerabili.

Le iniziative a sostegno dei rider continuano anche attraverso la pubblicazione di rapporti come il "Libro Bianco sui Rider", presentato il 15 novembre 2024 dalla CGIL¹²⁰, che ha evidenziato la precarietà del lavoro nel settore del food delivery, con salari insufficienti e condizioni di sicurezza inadeguate.

L'inchiesta ha messo in luce che molti rider dipendono esclusivamente da questo lavoro per la loro sopravvivenza, smentendo l'idea che queste attività siano solo "lavoretti" per giovani.

Le informazioni emerse sottolineano l'importanza di rafforzare le tutele per i rider, non solo attraverso miglioramenti contrattuali, ma anche con iniziative di sostegno reciproco, che possano rafforzare la solidarietà tra i lavoratori e contribuire a un cambiamento positivo nel settore.

4.1 La tutela collettiva dei diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali: strumenti processuali e sfide giuridiche

Un altro importante campo di analisi riguarda la protezione collettiva dei diritti dei lavoratori delle piattaforme, con particolare riferimento agli strumenti processuali che in Italia si sono sviluppati per tutelare i diritti sindacali e collettivi.

¹¹⁷ Balarm, *In centro a Palermo un nuovo spazio (enorme) per i giovani: dove si trova "Epyc"*

<https://www.balarm.it/news/in-centro-a-palermo-un-nuovo-spazio-enorme-per-i-giovani-dove-si-trova-epyc-139495>

¹¹⁸ Cgil, Ufficio Stampa NidiL. «RIDER, INCHIESTA A PALERMO». *NidiL CGIL*, 18 novembre 2024. <https://www.nidil.cgil.it/rider-inchiesta-a-palermo/>

¹¹⁹ «Casa del Rider». *Ti presentiamo la Casa del Rider*, <https://www.casarider.it/casa-del-rider-presentazione/>.

¹²⁰ Cgil, Ufficio Stampa NidiL. «RIDER, INCHIESTA A PALERMO». *NidiL CGIL*, 18 novembre 2024. <https://www.nidil.cgil.it/rider-inchiesta-a-palermo/>.

Tra questi, oltre all'art. 28 St. Lav., che mira a reprimere le condotte antisindacali, si segnala l'introduzione delle azioni collettive (*class action*) e delle azioni inibitorie, previste dal Titolo VIII-bis del Codice di procedura civile (artt. 840-bis e ss.), come nuove forme di tutela processuale per le lesioni di diritti collettivi.

In questo contesto, il processo giuridico diventa una delle principali sedi in cui si esercita la tutela degli interessi collettivi, come sancito dall'art. 39 della Costituzione.

La scelta della tipologia di azione giudiziaria da intraprendere ha un'importanza strategica per migliorare la protezione dei lavoratori, soprattutto nel contesto delle piattaforme digitali.

L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori rappresenta uno degli strumenti processuali più rilevanti per contrastare le condotte del datore di lavoro che limitano l'esercizio della libertà sindacale, dell'attività sindacale e del diritto di sciopero.

Una delle questioni cruciali in questo ambito riguarda la possibilità di applicare questo strumento processuale nei confronti di piattaforme digitali, che non sono tecnicamente "datori di lavoro".

Questo ha generato una discussione in merito alla legittimazione del sindacato ad agire, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori autonomi o parasubordinati, che non hanno un datore di lavoro tradizionale.

Alcuni tribunali, come quello di Firenze, hanno adottato un approccio restrittivo, escludendo l'applicabilità dell'art. 28 alle collaborazioni etero-organizzate¹²¹.

La questione riguarda la selezione dei diritti, sia individuali che collettivi, che derivano dall'applicazione della tutela equivalente, come stabilito dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, principio che è stato confermato dalla Corte di Cassazione nel 2020¹²².

Secondo una prima interpretazione, l'applicazione della protezione equivalente porterebbe a una trasposizione automatica di tutte le tutele tipiche del lavoro subordinato, compreso l'aspetto processuale. In contrasto, una tesi minoritaria sostiene che, mentre l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori fa riferimento esplicitamente al "datore di lavoro", l'art. 2, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015 si riferisce invece al "committente", suggerendo una differente applicazione delle tutele¹²³.

Tuttavia, questa seconda lettura appare problematica, poiché rischierebbe di limitare l'ambito di applicazione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, con il pericolo di violare l'art. 39 della Costituzione, che tutela l'interesse sindacale.

Le organizzazioni sindacali, infatti, non rappresentano solo i lavoratori subordinati, ma anche i lavoratori atipici e autonomi.

Nel settore del food delivery, ad esempio, esistono diverse forme di rappresentanza sindacale, che vanno ben oltre i tradizionali confini del lavoro subordinato.

La recente evoluzione della giurisprudenza sembra favorire un'interpretazione più ampia dell'applicabilità dell'art. 28, soprattutto in riferimento ai lavoratori delle piattaforme digitali, al fine di evitare che la qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o parasubordinato impedisca al sindacato di intervenire in caso di condotte antisindacali.

¹²¹ Pezzini G., *Tribunale di Firenze: il CCNL Riders non è applicabile, Equal, 2021.*

<https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/tribunale-di-firenze-il-ccnl-riders-non-e-applicabile/>

¹²² Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

¹²³ Martelloni F., *Un giudice disarmato i «cavalieri della pandemia»: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery. RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO, 1, 136-148.*

Tale orientamento è visto come un modo per garantire che i diritti sindacali possano essere tutelati anche nei contesti di lavoro più precari e flessibili, evitando il rischio che la mancanza di un datore di lavoro tradizionale limiti l'azione sindacale.

Oltre all'art. 28, il legislatore ha introdotto nel 2019 il Titolo VIII-bis del c.p.c., che ha innovato il panorama della tutela dei diritti collettivi, introducendo le class action e le azioni inibitorie.

Questi strumenti processuali consentono a singoli lavoratori o a organizzazioni senza scopo di lucro di agire per la difesa di diritti omogenei, come nel caso dei diritti dei lavoratori delle piattaforme.

La legittimazione ad agire, inizialmente molto ampia, è stata successivamente limitata alle organizzazioni iscritte in un apposito elenco pubblico presso il Ministero della Giustizia, una restrizione che è stata oggetto di critiche, poiché limita l'accesso a questa tutela per molte realtà associative.

Un altro punto di discussione riguarda la natura delle azioni previste dal Titolo VIII-bis.

L'azione di classe risarcitoria è destinata a ristorare i danni subiti da un gruppo di lavoratori a causa di un illecito pluri-offensivo, mentre l'azione inibitoria ha lo scopo di prevenire o fermare atti o comportamenti che potrebbero danneggiare i diritti di una pluralità di soggetti.

Sebbene le due azioni siano distinte, entrambe mirano a proteggere gli interessi collettivi, ma si differenziano per la natura della richiesta (risarcitoria vs. inibitoria).

Sebbene l'azione di classe risarcitoria sia destinata a risarcire danni individuali omogenei, l'azione inibitoria mira a evitare che le violazioni si ripetano¹²⁴.

In questo contesto, il sindacato potrebbe utilizzare questi strumenti processuali per rafforzare le proprie azioni, raccogliendo e rappresentando gli interessi di un gruppo di lavoratori in modo collettivo¹²⁵.

Questo approccio potrebbe rappresentare una spinta importante per la sindacalizzazione dei lavoratori delle piattaforme digitali, in quanto consente di contrastare condotte antisindacali o discriminazioni nei confronti dei lavoratori, anche nei casi in cui la piattaforma non sia formalmente un datore di lavoro.

Tuttavia, le azioni collettive rimangono uno strumento di supporto rispetto all'art. 28 St. lav., che resta l'azione principale per contrastare le condotte antisindacali.

In parallelo, la tutela delle discriminazioni collettive, prevista dall'art. 5 del d.lgs. n. 216 del 2003 e dall'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011, consente alle organizzazioni sindacali di agire contro comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori, come nel caso delle piattaforme che limitano i diritti sindacali, ad esempio attraverso algoritmi che ostacolano lo sciopero o l'organizzazione sindacale.

In questi casi, il sindacato può agire come rappresentante processuale, anche nel caso in cui i singoli lavoratori non abbiano deciso di agire autonomamente¹²⁶.

Il panorama della tutela dei diritti collettivi dei lavoratori delle piattaforme digitali in Italia si sta evolvendo, con l'introduzione di nuovi strumenti giuridici che offrono opportunità per migliorare le protezioni.

Tuttavia, permangono sfide interpretative e operative, soprattutto per quanto riguarda la compatibilità e l'applicabilità di questi strumenti a contesti di lavoro atipici, come quello dei rider e dei lavoratori autonomi delle piattaforme digitali.

¹²⁴ Trib. Milano, ordinanza, 13 ottobre 2022,

¹²⁵ Sacchetto, G. M. e Tedoldi A. M., *La nuova azione inibitoria collettiva ex art. 840 sexiesdecies c.p.c. 2021*.

¹²⁶ Barbera M. «*Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*», Giuffrè, 1991.

4.2 Il sistema di contrattazione collettiva e le prime esperienze nel settore del *food delivery*: il caso della Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano

Il sistema italiano di contrattazione collettiva, in assenza di una legge organica che ne disciplini la materia (come previsto, ma non attuato, dai commi 2-4 dell'art. 39 della Costituzione¹²⁷), si fonda su un adattamento delle norme del Codice civile (artt. 1321 e seguenti) agli accordi collettivi.

Questo ha portato alla creazione dei cosiddetti contratti collettivi di diritto comune, i quali non hanno efficacia universale (*erga omnes*), ma sono applicabili solo alle parti firmatarie dell'accordo.

Un aspetto distintivo del sistema italiano è la cosiddetta inderogabilità in *peius*, ovvero la possibilità di non introdurre condizioni peggiorative rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo, impedendo che un accordo individuale possa prevedere retribuzioni inferiori a quelle minime stabilite dal contratto collettivo (come previsto dall'art. 2099 c.c., art. 1419 co. 2 e art. 1339 c.c.).

Nel settore privato, a partire dalla firma del Protocollo Ciampi nel 1993¹²⁸, le parti sociali hanno strutturato la contrattazione collettiva su due livelli: i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), che disciplinano le tutele salariali e le normative minime generali, e la contrattazione aziendale, che si concentra su questioni specifiche relative all'ambito aziendale.

La mancanza di una legge ordinaria che attui la seconda parte dell'art. 39 della Costituzione ha fatto sì che il contratto collettivo sia considerato un atto di autonomia privata, applicabile solo agli iscritti delle associazioni firmatarie¹²⁹.

Tuttavia, la dottrina e la giurisprudenza hanno trovato soluzioni per estendere l'efficacia dei contratti collettivi anche ai lavoratori non iscritti alle associazioni firmatarie.

Un esempio di tale estensione è l'applicazione dell'art. 36 della Costituzione, che garantisce ai lavoratori una retribuzione adeguata alla quantità e qualità del lavoro, sufficiente a garantire una vita dignitosa per il lavoratore e la sua famiglia.

La Corte di Cassazione ha interpretato questa norma nel senso che il principio di sufficienza retributiva debba essere rispettato attraverso i minimi salariali fissati dai contratti collettivi, anche per i lavoratori non iscritti¹³⁰.

La nascita delle relazioni industriali nel settore del *food delivery* è stata caratterizzata, sin dalle prime fasi, dall'emergere di forme di sindacalizzazione spontanee e autonome.

Un esempio significativo di questa evoluzione sono le Unions Riders metropolitane, come quella che ha preso vita a Bologna nel 2017.

Queste organizzazioni si sono distinte per pratiche sindacali mutualistiche, cercando di offrire risposte concrete alle necessità quotidiane dei rider, creando un supporto concreto per un lavoro che, per sua natura, tende ad essere precario e flessibile.

¹²⁷ Rusciano M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*. UTET, 2003; Ricciardi, Ricciardi M., *La struttura della contrattazione collettiva in Italia*. Clueb, 1981.

¹²⁸ D'Antona M., *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno 'freddo' dell'occupazione*, RGL, 1993; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in RGL, n. 2, I, 215 ss.

¹²⁹ Gambacciani M. e Proia G., *Il contratto collettivo di diritto comune*. In PROIA G (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci (pp. 595-670). Padova: Cedam, 2014.

¹³⁰ Cass. 29 marzo 2010, n. 7528.

Un momento cruciale in questo percorso è stato la creazione della "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano", promossa dalla Union Riders di Bologna nel 2018¹³¹.

Questo accordo, siglato dal Comune di Bologna, dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, e dalle piattaforme digitali Sgnam e MyMenù, ha rappresentato un'importante iniziativa di contrattazione collettiva a livello territoriale, con l'obiettivo di regolare e migliorare le condizioni di lavoro dei rider operanti nelle piattaforme firmatarie¹³².

La Carta dei diritti è un accordo trilaterale che si propone di stabilire livelli minimi di tutela per i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro.

La vocazione universalistica dell'intesa si riflette nella sua applicabilità a tutti i lavoratori e collaboratori che utilizzano piattaforme digitali nel territorio della Città metropolitana di Bologna. Come sottolineato anche dalla premessa dell'accordo, l'obiettivo è quello di promuovere una nuova cultura del lavoro digitale, con una forte attenzione alla tutela dei diritti dei lavoratori e al miglioramento delle condizioni lavorative nel settore¹³³.

L'intesa è composta da 12 articoli suddivisi in quattro capi: I. Scopo, oggetto e ambito di applicazione (art. 1); II. Diritti di informazione (artt. 2-3); III. Diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali (artt. 4-10); IV. Sostegno dell'Amministrazione pubblica al lavoro digitale e ai principi della Carta (art. 11-12).

Uno degli aspetti più innovativi della Carta riguarda il Capo III, in cui si prevede una serie di diritti per i lavoratori.

Tra questi, spiccano la garanzia di un compenso orario fisso e equo, con un monte ore garantito, da concordare in sede di contrattazione aziendale.

Inoltre, sono previste indennità specifiche per lavoratori che operano in condizioni particolari, come il lavoro notturno, festivo o in situazioni meteo avverse. Un altro elemento importante riguarda il diritto alla sicurezza sul lavoro, con una copertura assicurativa che tutela i rider da infortuni, malattie professionali e incidenti stradali.

Un altro punto fondamentale riguarda il fatto che, trattandosi di un accordo a livello territoriale, l'intesa non è soggetta alla stessa normativa che regola gli accordi collettivi nazionali.

Infatti, l'applicabilità dell'accordo a livello cittadino non viene meno rispetto alle tutele previste dal d.lgs. n. 81/2015, il che implica che le disposizioni della Carta non derogano dalle protezioni legislative esistenti, ma si vanno ad aggiungere, arricchendo il quadro delle garanzie per i lavoratori. La Carta dei diritti di Bologna ha segnato un passo importante nel processo di costruzione di una relazione industriale nel settore del food delivery.

Pur con i limiti derivanti dalla sua applicabilità territoriale e dal numero ridotto di piattaforme aderenti, rappresenta un punto di partenza per un cambiamento nella regolamentazione del lavoro digitale e per una maggiore protezione dei lavoratori, che potrebbero trovare in questo modello un esempio per future iniziative a livello nazionale e internazionale.

¹³¹ *BolognaToday*, "Quattro euro l'ora, troppo pochi". 2018. <https://www.bolognatoday.it/cronaca/piazza-maggiore-protesta-glovo-bici-riders-union.html>

¹³² «Firmata a Bologna la "Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano"». *Archivio notizie*, 31 maggio 2018. <https://archivio-notizie.comune.bologna.it/2018/05/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano/>.

¹³³ «Pilastro europeo dei diritti sociali». <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>

CAPITOLO III

Tecnologia, controllo e tutela nel lavoro su piattaforma digitale

1. Il *management* algoritmico

La digitalizzazione del lavoro sta ridefinendo le modalità di organizzazione e coordinamento delle attività, attribuendo un ruolo sempre più centrale a sistemi algoritmici nei processi decisionali, di controllo e di valutazione.

Attraverso la raccolta e l'elaborazione di grandi quantità di dati, tali strumenti sono in grado di assumere decisioni automatizzate o semi-automatizzate che incidono in modo significativo sulle condizioni di lavoro e sulla posizione dei lavoratori.

Questo fenomeno, noto come *algorithmic management*, è emerso inizialmente nel contesto del lavoro tramite piattaforme digitali, ma trova oggi applicazione anche in contesti produttivi più tradizionali, sebbene con una diffusione ancora contenuta¹³⁴.

In questa prospettiva, l'impiego di sistemi algoritmici nel lavoro non solleva soltanto questioni di efficienza organizzativa, ma incide direttamente su principi costituzionali quali la dignità della persona, l'uguaglianza sostanziale e la libertà del lavoro¹³⁵.

L'eterodirezione algoritmica rischia infatti di comprimere spazi di autonomia individuale e di accentuare forme di subordinazione tecnologicamente mediate, rendendo necessario un bilanciamento tra libertà d'iniziativa economica e tutela della persona che lavora.

Un riferimento normativo fondamentale è rappresentato dalla Direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, che fornisce una definizione puntuale dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati¹³⁶.

I primi sono intesi come i sistemi utilizzati per effettuare, o che sostengono, il monitoraggio, la supervisione o la valutazione, tramite strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o delle attività svolte nell'ambiente di lavoro, anche raccogliendo dati personali¹³⁷.

I secondi, invece, comprendono i sistemi utilizzati per prendere o sostenere, tramite strumenti elettronici, 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 la loro assunzione, il loro accesso agli incarichi di lavoro e la relativa organizzazione, i loro guadagni, compresa la fissazione del prezzo dei singoli incarichi, la loro sicurezza e salute, il loro orario di lavoro, il loro accesso alla formazione, la loro promozione o

¹³⁴ Gaudio G., «L'*algorithmic management* e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma». *LavoroDirittiEuropa*, 2022. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/958-l-algorithmic-management-e-il-problema-della-opacita-algoritmica-nel-diritto-oggi-vigente-e-nella-proposta-di-direttiva-sul-miglioramento-delle-condizioni-dei-lavora-tori-tramite-piattaforma>.

¹³⁵ Scagliarini S. e Senatori I., *Lavoro, Impresa e Nuove Tecnologie dopo l'AI Act*. QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI, (2024), pp. 1-123.

¹³⁶ Carrion A., «I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: un bilancio a 1 anno dal Decreto Trasparenza | Toffoletto De Luca Tamajo». *Toffoletto De Luca Tamajo e Soci*, 31 agosto 2023. <https://toffolettodeluca.it/i-sistemi-decisionali-e-di-monitoraggio-automatizzati/>.

¹³⁷ 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. 2(h). Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

suo equivalente, e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account¹³⁸.

La disciplina europea sul lavoro tramite piattaforme digitali rappresenta un tentativo di tipizzazione normativa del management algoritmico, pur evidenziando la persistente frammentarietà del quadro regolatorio, oggi distribuito tra Direttiva, GDPR e AI Act¹³⁹.

Da tale stratificazione emerge l'esigenza di una lettura integrata delle fonti, capace di evitare sovrapposizioni e lacune di tutela, soprattutto nei casi in cui i sistemi algoritmici incidano sull'esercizio dei poteri datoriali tradizionali.

In questo contesto si inserisce il più ampio processo di costruzione di un ordinamento del lavoro digitale, volto a governare un fenomeno in rapida espansione quale l'impiego dell'intelligenza artificiale nei contesti produttivi, che incide sugli interessi dei lavoratori sotto un duplice profilo: da un lato, quello gestionale, relativo all'esercizio dei poteri organizzativi e decisionali del datore di lavoro; dall'altro, quello di mercato, connesso agli effetti della trasformazione tecnologica su occupazione e professionalità.

L'attenzione normativa tende così a concentrarsi in particolare sull'impatto di tali sistemi sull'esercizio dei poteri datoriali e sull'effettività delle garanzie riconosciute ai lavoratori.

Dal punto di vista tecnico, l'evoluzione degli strumenti algoritmici è stata significativa.

In una fase iniziale, essi si basavano prevalentemente su algoritmi rigidi e predeterminati, che richiedevano comunque l'intervento umano.

Oggi, invece, sono sempre più diffusi sistemi dotati di elevati livelli di autonomia operativa, capaci di funzionare secondo meccanismi auto-esecutivi (*self-executing*). In tale prospettiva, è possibile distinguere tra algoritmi deterministici, che applicano regole fissate in fase di progettazione producendo risultati prevedibili ex ante, e algoritmi non deterministici, che consentono al sistema di elaborare decisioni in modo autonomo, con esiti non completamente prevedibili¹⁴⁰.

Tra i sistemi non deterministici assumono particolare rilievo quelli basati su tecniche di apprendimento automatico (*machine learning*), nei quali il modello decisionale non è fondato su regole prefissate, ma viene progressivamente costruito e affinato dal sistema stesso attraverso l'analisi di ampi insiemi di dati (dataset).

Sebbene tali sistemi risultino particolarmente efficaci nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, essi presentano anche elevati livelli di opacità e imprevedibilità, con conseguenti rischi per la tutela dei diritti dei lavoratori¹⁴¹.

Nel diritto del lavoro, alle tradizionali tecniche prescrittivo-sanzionatorie (obbligo/divieto e sanzione) si affiancano sempre più strumenti preventivi e procedurali, volti a evitare o mitigare i rischi di lesione dei diritti prima che si verifichino.

In questo contesto, l'AI Act adotta una logica "*risk-based*": vieta un numero limitato di pratiche considerate inaccettabili, come quelle manipolative o di *social scoring*, mentre per gli altri sistemi ne

¹³⁸ 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. 2(i). Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

¹³⁹ Scagliarini S. e Senatori I., *Lavoro, Impresa e Nuove Tecnologie dopo l'AI Act*. QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI, (2024), pp. 1-123

¹⁴⁰ Olitec, Fondazione. «Algoritmica: Deterministica o Non deterministica». 16 marzo 2024. <https://fondazioneolitec.com/2024/03/16/algoritmica-deterministica-o-non-deterministica/>.

¹⁴¹ Cairoli S., *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe***. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 26–51. <https://doi.org/10.14276/2531-4289.4635>

consente l'immissione sul mercato e l'uso, subordinandoli all'adozione di misure preventive e di mitigazione dei rischi, idealmente già nella fase di progettazione.

L'adozione di una logica *risk-based*, tuttavia, pone alcune questioni specifiche nel contesto lavoristico. Se, da un lato, essa consente di adattare l'intervento regolatorio alla varietà e alla complessità delle applicazioni dell'IA, dall'altro lato rischia di non cogliere la peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da asimmetria strutturale tra le parti e da una posizione di particolare vulnerabilità del lavoratore¹⁴².

L'approccio per livelli di rischio delineato dall'AI Act, infatti, è costruito principalmente con riferimento alla sicurezza e all'affidabilità dei sistemi immessi sul mercato, mentre solo indirettamente intercetta le ricadute che l'impiego concreto di tali sistemi può produrre sull'esercizio dei poteri datoriali e sull'effettività delle garanzie lavoristiche.

In questo spazio si colloca l'esigenza di una responsabilizzazione autonoma del datore di lavoro, chiamato a valutare non solo la conformità formale del sistema alla disciplina europea, ma anche l'impatto concreto del suo utilizzo sui diritti fondamentali del lavoratore, quali la non discriminazione, la riservatezza, la dignità e la salute.

1.1 L'opacità algoritmica

L'*algorithmic management* si fonda su una marcata opacità algoritmica, che accentua l'asimmetria informativa tra datore e lavoratore e rende meno visibili i criteri attraverso cui si struttura e si manifesta il potere organizzativo¹⁴³.

Tale opacità consente al datore di lavoro di esercitare i propri poteri organizzativi, direttivi e di controllo in modo più penetrante rispetto ai limiti tradizionalmente previsti, incidendo negativamente sull'effettiva possibilità per il lavoratore di conoscere, comprendere e contestare le decisioni che lo riguardano. Ne deriva un rafforzamento della posizione di soggezione del lavoratore all'interno del rapporto di lavoro.

La scarsa intellegibilità dei processi decisionali automatizzati rende inoltre più difficile sia la qualificazione giuridica di determinati rapporti di lavoro, sia la verifica del rispetto dei limiti legali nell'esercizio dei poteri datoriali. In tal senso, l'opacità algoritmica rappresenta un ostacolo significativo all'effettività delle tutele giuslavoristiche.

Le criticità che incidono sulla trasparenza dei sistemi algoritmici possono essere ricondotte ad almeno tre ordini di fattori¹⁴⁴.

Un primo profilo è di carattere giuridico e riguarda i vincoli di riservatezza che spesso tutelano gli strumenti impiegati nei processi decisionali automatizzati. Tali vincoli possono derivare dall'esistenza di segreti industriali o professionali, nonché dalla protezione offerta dai diritti di

¹⁴² Peruzzi M., *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell'approccio risk-based*. *Federalismi.it*, 2024. https://www.astrid-online.it/static/upload/peru/peruzzi_fed_30_24.pdf

¹⁴³ Tufarelli L., La Porta M. L. e Leoncini G., «*AI ACT e GDPR, tra opacità algoritmica e principio di trasparenza*». *DB - Non solo diritto bancario*, 14 ottobre 2024. <https://www.dirittobancario.it/art/ai-act-e-gdpr-tra-opacita-algoritmica-e-principio-di-trasparenza/>.

¹⁴⁴ Gaudio G., «*L'algorithmic management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma*». *LavoroDirittiEuropa*, 2022. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/958-l-algorithmic-management-e-il-problema-della-opacita-algoritmica-nel-diritto-oggi-vigente-e-nella-proposta-di-direttiva-sul-miglioramento-delle-condizioni-dei-lavoratori-tramite-piattaforma>.

proprietà intellettuale, limitando l'accesso alle informazioni relative al funzionamento degli algoritmi.

Un secondo profilo attiene alla dimensione tecnica. La progettazione, l'analisi e la comprensione dei sistemi algoritmici richiedono competenze altamente specialistiche, che restano prerogativa di un numero ristretto di esperti del settore.

Un terzo elemento critico, anch'esso di natura tecnica, riguarda in particolare i sistemi basati su algoritmi di apprendimento automatico.

A differenza dei modelli fondati su regole predeterminate, tali sistemi sviluppano autonomamente i propri modelli decisionali a partire dai dati, raggiungendo livelli di complessità tali da rendere spesso difficile, se non impossibile, ricostruire il percorso logico che ha condotto ad una determinata decisione.

Anche quando è possibile fornire una spiegazione generale del funzionamento del sistema, risulta estremamente complesso chiarire in modo puntuale le ragioni presupposte ad una singola decisione concreta.

Di conseguenza, quando gli strumenti algoritmici vengono utilizzati per l'esercizio delle prerogative tipiche del datore di lavoro, i lavoratori rimangono in larga misura ignari delle modalità attraverso cui tali sistemi incidono sull'organizzazione e sull'esecuzione della prestazione lavorativa.

In questo scenario si determinano nuove forme di asimmetria informativa, che si aggiungono e rafforzano quelle tradizionalmente presenti nel rapporto di lavoro.

1.2 Il *management* algoritmico e le disuguaglianze nel lavoro digitale

I sistemi di workforce analytics (o people analytics) utilizzano grandi moli di dati (big data), spesso sensibili, raccolti sul luogo di lavoro o attraverso ambienti digitali come i social network, per costruire profili virtuali dei lavoratori.

L'obiettivo è prevederne comportamenti, preferenze e attitudini: in questa prospettiva, i dati quantitativi vengono considerati una base più affidabile rispetto a valutazioni soggettive per l'elaborazione di politiche aziendali¹⁴⁵.

Le trasformazioni tecnologiche dell'organizzazione sociale e lavorativa evidenziano una crescente distanza tra individui sempre più trasparenti e poteri decisionali sempre più opachi¹⁴⁶.

Il lavoratore diventa un ingranaggio di sistemi manageriali automatizzati che spesso adottano strategie di gamification, volte a rendere l'attività lavorativa apparentemente più coinvolgente attraverso dinamiche ludiche, ricompense e competizioni¹⁴⁷.

Se per il lavoratore questo può tradursi nella percezione di un'esperienza più leggera, per la piattaforma rappresenta uno strumento efficace di controllo, motivazione e raccolta di ulteriori dati comportamentali.

¹⁴⁵Bodie M., Cherry M., McCormick M. e Tang J., «*The Law and Policy of People Analytics*». *University of Colorado Law Review* 88, fasc. 4 (2017): 961–1042; Ingrao A., «*AI at Work: Reframing Data Protection through the Lens of Labor Law*». *Diritti Lavori Mercati*, 17 settembre 2025. <https://www.ddlmm.eu/ai-at-work-reframing-data-protection-through-the-lens-of-labor-law/>.

¹⁴⁶Rodotà S., «*Il diritto di avere diritti*, Laterza - 2013».

¹⁴⁷Ramunno S., «*TAVOLA ROTONDA | Ai, algoritmi e gamification: una spinta all'HR 4.0*». *HR LINK MAGAZINE*, 10 giugno 2019. <https://www.hr-link.it/ai-algoritmi-e-gamification-una-spinta-allhr-4-0/>.

Tali strumenti possono accrescere efficienza, rapidità e standardizzazione, ma dall'altro lato introducono rischi specifici, tra cui quello di produrre o amplificare discriminazioni¹⁴⁸.

Come evidenzia Peruzzi, la gestione algoritmica del lavoro richiede non solo consapevolezza dei rischi operativi, ma anche un approccio normativo basato sul rischio (*risk-based approach*) che integri obblighi di trasparenza, sorveglianza umana e gestione dei rischi, come previsto dal Regolamento UE 2024/1689 sull'IA¹⁴⁹.

I pericoli derivano dalla logica stessa dell'elaborazione algoritmica, che tende a raggruppare e trattare le informazioni secondo criteri statistici e probabilistici.

A ciò si aggiunge l'intrinseca opacità dei sistemi automatizzati: la loro logica di funzionamento è spesso difficilmente comprensibile per chi non li ha progettati e l'accesso alle informazioni è frequentemente limitato da esigenze di tutela del segreto industriale.

Tale opacità si combina con la complessità tecnica dei modelli e con un diffuso analfabetismo digitale, aggravando le asimmetrie informative tra datori di lavoro e lavoratori¹⁵⁰.

La giurisprudenza recente ha mostrato in modo concreto tali dinamiche. Il caso deciso dal Tribunale di Bologna il 31 dicembre 2020 nei confronti di Deliveroo¹⁵¹ ha evidenziato come criteri organizzativi formalmente neutri, fondati sulla mera presenza o partecipazione alle sessioni di lavoro, possano risultare indirettamente discriminatori nei confronti di lavoratori impegnati in attività sindacali, poiché l'algoritmo si dimostrava "cieco" rispetto alle ragioni legittime delle assenze.

Analogamente, nel caso Foodinho¹⁵², il sistema di punteggio adottato nella gestione dei rider ha mostrato la potenzialità di incidere su una pluralità di fattori di vulnerabilità, quali genere, disabilità, esigenze di cura, età o religione, mettendo in luce la dimensione multifattoriale delle possibili discriminazioni algoritmiche¹⁵³.

Proprio la natura collettiva e sistemica di tali fenomeni rende particolarmente complesso l'accesso alla giustizia per i singoli lavoratori.

Le asimmetrie informative strutturali, l'opacità dei processi decisionali automatizzati e l'intangibilità del pregiudizio, spesso difficile da percepire o dimostrare individualmente, costituiscono ostacoli significativi.

Tale criticità si inserisce in un contesto più ampio di trasformazione del lavoro digitale, in cui l'intermediazione algoritmica, la frammentazione delle prestazioni e la frequente qualificazione autonoma dei lavoratori indeboliscono i tradizionali strumenti di tutela collettiva e accentuano lo squilibrio di potere contrattuale.

In questo scenario, i sindacati e gli altri organismi collettivi, quali equality bodies e associazioni rappresentative, si trovano in una posizione più favorevole per promuovere azioni giudiziali contro le discriminazioni algoritmiche.

¹⁴⁸ Palmirotta F., *Ciclo di seminari online: Diseguali opportunità. Il gender gap nei luoghi di lavoro - Fondazione Universitaria Marco Biagi*. 2024. <https://fmb.unimore.it/eventi/ciclo-di-seminari-online-diseguali-opportunita-il-gender-gap-nei-luoghi-di-lavoro/>; Palmirotta F., *La mobilitazione degli organismi collettivi contro le discriminazioni del management algoritmico*. *DIRITTI LAVORI MERCATI*. - 15:(2023), pp. 183-201.

¹⁴⁹ Peruzzi M., *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell'approccio risk-based*. *Federalismi.it*, 2024. https://www.astrid-online.it/static/upload/peru/peruzzi_fed_30_24.pdf

¹⁵⁰ Faleri, C., *L'opacità algoritmica nei sistemi di intelligenza artificiale: continuando a ragionare intorno alle asimmetrie informative nei rapporti di lavoro*. In W. Chiaromonte, M.L. Vallauri (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti in memoria di Riccardo Del Punta. Volume 3* (pp. 453-469). Firenze: Firenze University Press, 2024.

¹⁵¹ Trib. Bologna, ordinanza 31/12/2020, *Approfondimento Cap. 2*.

¹⁵² Trib. Palermo, 17 novembre 2023.

¹⁵³ Barbera M., «Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione». *Labour & Law Issues* 7, fasc. 1 (2021): I.1-I.17.

Essi dispongono di maggiori risorse organizzative, possono raccogliere informazioni attraverso indagini interne e consulenze tecniche e sono in grado di coordinare strategie processuali unitarie, riducendo i costi e il rischio di decisioni incoerenti derivanti da ricorsi individuali frammentati.

Accanto alla dimensione reattiva del contenzioso, emerge però l'esigenza di strumenti preventivi. Non è sufficiente "aprire" la black box algoritmica solo in sede giudiziale: occorre sviluppare meccanismi di trasparenza, valutazioni d'impatto e pratiche di controllo già nella fase di progettazione e implementazione dei sistemi¹⁵⁴.

La trasparenza algoritmica, intesa come accesso alle informazioni sui dati trattati, sui criteri decisionali e sulle logiche di funzionamento, rappresenta una condizione necessaria ma non sempre sufficiente. In presenza di output che producano effetti sproporzionati su gruppi vulnerabili, possono essere necessari interventi correttivi diretti sui risultati, al fine di riequilibrare gli esiti e mitigare gli impatti negativi.

In questa prospettiva si collocano anche le cosiddette azioni positive algoritmiche, che mirano non solo a eliminare discriminazioni già manifestate, ma a promuovere attivamente condizioni strutturali di equità.

Ciò può tradursi nell'integrazione di criteri di *fairness* sin dalla fase di progettazione, nella definizione di indicatori per monitorare l'impatto sui gruppi vulnerabili e nel coinvolgimento delle rappresentanze collettive nei processi decisionali relativi all'adozione di sistemi automatizzati.

L'introduzione dell'*algorithmic management* nei contesti lavorativi pone questioni che non sono soltanto tecnologiche, ma profondamente giuridiche e sociali.

Le discriminazioni algoritmiche, per la loro natura opaca e collettiva, richiedono un approccio integrato che combini trasparenza, controllo tecnico, rimedi giudiziali efficaci e strumenti di azione collettiva, con un'attenzione particolare alla tutela delle categorie più vulnerabili nel mercato del lavoro e al ruolo strategico delle organizzazioni sindacali nel garantire l'effettività del principio di non discriminazione.

1.3 Discriminazione lavorativa e sociale

L'azione degli algoritmi si estende anche a forme ben più profonde di discriminazione sociale e lavorativa, che colpiscono tanto i lavoratori quanto gli utenti.

Tali fenomeni derivano da sistemi decisionali automatizzati fondati su insiemi di regole e correlazioni che, se mal progettati o utilizzati in modo opaco, possono sfociare nello sfruttamento improprio di dati altamente sensibili, contribuendo alla riproduzione di stereotipi, disuguaglianze strutturali e processi di esclusione sociale.

In termini giuridici e sociologici, il concetto di discriminazione si articola principalmente in due categorie fondamentali¹⁵⁵.

¹⁵⁴ Palmirotta F., *Ciclo di seminari online: Diseguali opportunità. Il gender gap nei luoghi di lavoro - Fondazione Universitaria Marco Biagi*. 2024. <https://fmb.unimore.it/eventi/ciclo-di-seminari-online-diseguali-opportunita-il-gender-gap-nei-luoghi-di-lavoro/>.

¹⁵⁵ Gaudio G., «Le discriminazioni algoritmiche». *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1524-le-discriminazioni-algoritmiche>; Bellavista A. e Santucci R., «Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori». *Collana delle pubblicazioni di «FA.RI sul lavoro»*, 2022.

La discriminazione diretta si configura quando una persona subisce un trattamento oggettivamente peggiore rispetto ad un'altra in una situazione analoga, a causa di un fattore esplicitamente discriminante quale il sesso, l'età, l'origine etnica o il genere.

Questa forma di discriminazione, ammessa solo in circostanze eccezionali legate a esigenze di sicurezza, ordine pubblico o tutela di diritti altrui, si manifesta in modo evidente e immediatamente riconoscibile.

L'elemento dell'intenzionalità può essere presente, ma non rappresenta un requisito essenziale ai fini del suo accertamento.

Un esempio emblematico è il rifiuto di assumere una lavoratrice in ragione di una gravidanza in corso o programmata, circostanza che determina un chiaro svantaggio basato su un criterio vietato.

Diversamente, la discriminazione indiretta emerge quando una regola, una prassi o un comportamento apparentemente neutri producono, nei fatti, un impatto sproporzionatamente negativo su determinati gruppi di individui.

In questo caso, la condotta è considerata lecita solo se giustificata dal perseguimento di un obiettivo legittimo, se strettamente necessaria e se proporzionata, ossia se il beneficio prodotto risulta superiore al sacrificio imposto ai soggetti svantaggiati. In mancanza di tali condizioni, anche un criterio formalmente imparziale può assumere natura discriminatoria.

Un esempio chiarificatore è rappresentato dalla richiesta di requisiti fisici minimi per l'accesso a una mansione.

Se tali requisiti non risultano indispensabili allo svolgimento del lavoro, essi finiscono per escludere ingiustamente soggetti che non corrispondono a uno standard fisico dominante, configurando una discriminazione diretta.

Al contrario, laddove la prestanza fisica sia essenziale, il requisito si trasforma in una condizione legittima e funzionale allo svolgimento dell'attività in sicurezza.

Contrariamente all'idea di neutralità tecnologica, anche gli algoritmi sono soggetti a *bias*, ovvero a distorsioni sistematiche che possono condurre a risultati discriminatori¹⁵⁶.

Tali *bias* derivano principalmente da tre fattori.

Il primo è il fattore umano: l'algoritmo non è mai indipendente dagli individui che lo progettano e lo addestrano. Pregiudizi, preferenze e orientamenti culturali o ideologici degli sviluppatori possono riflettersi direttamente nelle decisioni automatizzate.

Il secondo riguarda la qualità e rappresentatività dei dati. Dataset incompleti, inaccurati o sbilanciati possono condurre a risultati discriminatori, soprattutto quando minoranze o gruppi vulnerabili risultano sottorappresentati. Questo rischio è presente sia nei sistemi *rule-based* sia nei modelli di machine learning.

Il terzo elemento è l'uso di *proxy*, ossia variabili apparentemente neutre ma statisticamente correlate a fattori di discriminazione vietati¹⁵⁷.

Nel *machine learning*, tali correlazioni possono generare forme di discriminazione indiretta difficili da individuare e correggere, poiché il fattore discriminante non è esplicitamente utilizzato, ma emerge come effetto collaterale dell'elaborazione.

¹⁵⁶ Rizzi G. e Cimmino M. T. «*Bias negli algoritmi: come le macchine apprendono i pregiudizi dagli esseri umani*». *iBicocca*. <https://ibicocca.unimib.it/bias-negli-algoritmi-come-le-macchine-apprendono-i-prejudizi-dagli-esseri-umani/>.

¹⁵⁷ Boeri A., «*Il rischio di discriminazione algoritmica*». *DirittoConsenso*, 8 febbraio 2023. <https://www.dirittoconsenso.it/2023/02/08/il-rischio-di-discriminazione-algoritmica/>.

A rendere la questione ancora più complessa vi è il fatto che l'algoritmo non possiede consapevolezza morale né capacità di autocritica.

Paradossalmente, esso potrebbe persino essere utilizzato per limitare i pregiudizi umani; tuttavia, a differenza della mente umana, la macchina è priva di logica abduittiva e di coscienza, elementi che consentono di rivedere criticamente presupposti errati.

Se programmato in modo scorretto, l'algoritmo può dunque perpetuare e amplificare ingiustizie¹⁵⁸.

2. Discriminazione economica e *pricing* dinamico

Tra le innovazioni economiche più rilevanti introdotte dalle piattaforme digitali, oltre alla riduzione dei costi e all'incremento dei profitti, rientra senza dubbio l'adozione del *pricing* dinamico.

Tali strumenti consentono una modulazione dei prezzi in tempo reale, superando i modelli tradizionali di determinazione tariffaria e rendendo la segmentazione della domanda sempre più sofisticata.

Per comprendere la portata del fenomeno è opportuno richiamare la teoria economica della discriminazione di prezzo, che individua tre principali modelli attraverso cui l'impresa può massimizzare il profitto in presenza di consumatori con differenti disponibilità a pagare.

La discriminazione di prezzo di primo grado, nota anche come discriminazione perfetta, si verifica quando l'impresa applica a ciascun consumatore un prezzo pari alla massima disponibilità a pagare¹⁵⁹.

In questo scenario, il venditore riesce a catturare integralmente il surplus del consumatore, nel rispetto dell'ipotesi secondo cui il prezzo di riserva resta superiore al costo marginale di produzione.

La definizione di "perfetta" riflette tuttavia l'irrealizzabilità pratica di tale modello: sebbene gli algoritmi consentano oggi livelli molto elevati di personalizzazione, una corrispondenza assoluta tra prezzo e disponibilità individuale resta irraggiungibile.

La discriminazione di secondo grado, o indiretta, si caratterizza invece per l'impossibilità di identificare con precisione i singoli consumatori¹⁶⁰.

L'impresa propone dunque una gamma di tariffe differenziate, lasciando all'individuo il compito di auto-selezionare l'opzione più adatta alle proprie preferenze.

L'obiettivo è ampliare la platea di utenti soddisfatti, accettando una riduzione del surplus rispetto alla discriminazione perfetta.

In questo modello, il prezzo varia spesso in funzione delle quantità acquistate, come accade nelle promozioni tipiche della grande distribuzione, oppure attraverso strategie di bundling, che offrono pacchetti di beni o servizi a un prezzo complessivo inferiore rispetto alla somma dei singoli componenti.

In tale contesto, il venditore deve rispettare due vincoli fondamentali: il vincolo di partecipazione, volto a garantire che il consumatore trovi conveniente entrare nel mercato, e il vincolo di incentivazione, che assicura che ciascun individuo scelga la tariffa coerente con il proprio profilo.

La discriminazione di prezzo di terzo grado si realizza quando l'impresa applica prezzi differenti a gruppi di consumatori distinti all'interno dello stesso mercato, sulla base di caratteristiche osservabili come età, genere o area geografica, oppure in funzione di condizioni esterne¹⁶¹.

¹⁵⁸ Per un approfondimento sul tema, si rimanda al Capitolo 2.

¹⁵⁹ Salish M. S. «*Price Discrimination Definition | INOMICS - Il sito degli economisti*». 2020. <https://inomics.com/it/terms/la-discriminazione-di-prezzo-1459328>.

¹⁶⁰ *Ibidem*.

¹⁶¹ *Ibidem*.

Sebbene il costo marginale di produzione resti invariato, il bene o servizio viene offerto a prezzi diversi in relazione al potere d'acquisto e alla sensibilità al prezzo dei vari segmenti.

Un esempio emblematico è rappresentato dalla differenziazione geografica dei prezzi, che riflette le disparità salariali e reddituali tra territori.

Il collegamento tra i modelli teorici di discriminazione e l'innovazione introdotta dal pricing dinamico è rappresentato dalla *Behavior Based Price Discrimination* (BBPD)¹⁶².

Questa strategia prevede l'applicazione di prezzi differenziati in base al comportamento individuale dei consumatori, con l'obiettivo di massimizzare il surplus attraverso una profilazione sempre più dettagliata. I prezzi dinamici possono essere ricondotti a due categorie principali¹⁶³.

I *posted prices* sono prezzi stabiliti unilateralmente dall'impresa e mantenuti relativamente stabili per un certo periodo, pur potendo variare in base all'andamento della domanda aggregata, come avviene nei settori dei trasporti aerei e ferroviari.

I *price discovery mechanisms*, invece, prevedono una partecipazione attiva dell'acquirente alla determinazione del prezzo, che fluttua in tempo reale attraverso aste o negoziazioni.

La disponibilità di informazioni dettagliate costituisce l'elemento centrale di tali strategie.

Quanto più accurata è la profilazione del consumatore, tanto più efficace risulta la segmentazione della domanda e l'estrazione del surplus.

Ne derivano effetti ambivalenti: da un lato una maggiore efficienza allocativa e un'offerta percepita come più aderente alle preferenze individuali; dall'altro il rischio di forme di discriminazione economica, soprattutto quando la personalizzazione si fonda su condizioni di vulnerabilità o asimmetrie informative.

In questo quadro, i dati personali assumono la natura di vero e proprio fattore produttivo, essenziale per il funzionamento dei mercati digitali e per le dinamiche concorrenziali tra piattaforme.

Nell'impostazione classica, la differenziazione dei prezzi si fonda su variabili relativamente statiche¹⁶⁴; al contrario, nel pricing dinamico di tipo algoritmico tali variabili vengono rilevate ed elaborate in tempo reale.

Questo consente una personalizzazione del prezzo estremamente accurata, calibrata sulle caratteristiche individuali del consumatore, come comportamenti d'acquisto, capacità di spesa e propensione al consumo, con il rischio, tuttavia, di sfruttarne inconsapevolmente condizioni di vulnerabilità economica.

La discriminazione di prezzo rappresenta una strategia particolarmente vantaggiosa per le imprese che mirano ad aumentare il surplus estratto dalle diverse categorie di clienti.

Quanto più elevata è la qualità e la precisione delle informazioni disponibili sul mercato, tanto più risulta agevole segmentare la domanda e costruire un'offerta differenziata e "su misura"¹⁶⁵.

¹⁶² De Nijs R., «*Behavior-based price discrimination and customer information sharing*». *International Journal of Industrial Organization* 50 (gennaio 2017): 319–34.

¹⁶³ BenMark G., Klapdor S., Kullmann M., e Sundararajan R. «*How retailers can drive profitable growth through dynamic pricing* | McKinsey». 2017. <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/how-retailers-can-drive-profitable-growth-through-dynamic-pricing>.

¹⁶⁴ Fischer B. e Scholes M. *The Pricing of Options and Corporate Liabilities*. 1973. <https://people.dm.unipi.it/pratelli/Finanza/Black-Scholes.pdf>

¹⁶⁵ Ouksel Aris M., e Eruyal F., «*Loyalty intelligence and price discrimination in a duopoly*». *Electronic Commerce Research and Applications*, Volume 10, Issue 5, September–October 2011, Pages 520-533. <https://doi.org/10.1016/j.eierap.2010.10.001>

In questo senso, la personalizzazione dei prezzi può intensificare la competizione tra operatori e, al tempo stesso, incrementare il benessere del consumatore, che percepisce un'offerta più aderente alle proprie esigenze.

La continua rimodulazione dei prezzi può innescare fenomeni di concorrenza estrema, fino a vere e proprie guerre di prezzo¹⁶⁶.

L'adattamento istantaneo delle tariffe consente infatti alle imprese di intercettare il malcontento dei consumatori e sottrarre quote di domanda ai concorrenti, arrivando in alcuni casi a escluderli dal mercato. Alla base di tali strategie vi è la disponibilità dei dati degli utenti.

Uno degli strumenti di tracciamento più diffusi e socialmente accettati è rappresentato dai cookies, stringhe di informazioni associate all'utente che permettono l'autenticazione, la memorizzazione delle preferenze e il monitoraggio del comportamento online.

Nati negli anni Novanta per facilitare la navigazione sul web e la personalizzazione dei servizi di e-commerce, i cookies sono oggi ampiamente utilizzati per finalità di profilazione, spesso a scapito della riservatezza individuale.

In questo scenario, il consumatore si confronta con una crescente opacità delle strategie aziendali.

La disponibilità di dati sempre più dettagliati e sensibili può condurre, nei casi più estremi, a forme di vera e propria discriminazione nei prezzi e nelle condizioni contrattuali applicate.

Il rischio prospettico è quello di un sistema di determinazione dei prezzi sempre più tecnocratico, concentrato nelle mani di pochi attori dotati del controllo sugli algoritmi e sulle informazioni.

2.1 Profilazione algoritmica: effetti economici e conseguenze psicologiche

Meno centrale nel dibattito giuridico e politico, ma non per questo meno rilevante, è invece il tema delle ripercussioni psicologiche derivanti dalle nuove modalità di gestione, monitoraggio e profilazione di utenti e lavoratori.

Spesso affrontato in termini teorici o filosofici, questo aspetto presenta conseguenze concrete e potenzialmente drammatiche, riconducibili a una forma di subordinazione psichica generata dalla sorveglianza costante esercitata dalle piattaforme digitali.

Tale dinamica richiama l'immaginario del "Grande Fratello" orwelliano e può essere compresa a partire dal concetto di *rendition*, inteso come processo di espropriazione dell'esperienza umana e sua conversione sistematica in dato¹⁶⁷.

Questo fenomeno si colloca all'interno di quello che è stato definito *capitalismo della sorveglianza*¹⁶⁸, un modello economico che trasforma le esperienze personali in risorse sfruttabili.

I dati relativi ai comportamenti, alle abitudini e alle preferenze individuali non restano più confinati a una dimensione astratta, ma vengono estratti, aggregati e utilizzati come materia prima per influenzare, orientare e prevedere le azioni degli individui.

Anche se tale processo si sviluppa prevalentemente nello spazio virtuale, i suoi effetti si manifestano in modo tangibile nella vita reale.

¹⁶⁶ Busacca & Associati. «*Dynamic Pricing: accrescere il valore del cliente - Consulenti di strategia dal 1982*». <https://www.busacca.it/competenze/Dynamic-Pricing-accrescere-il-valore-del-cliente-.php>.

¹⁶⁷ Zuboff S. «*The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, Harvard Business School», New York: PublicAffairs, 2019.

¹⁶⁸ https://it.wikipedia.org/wiki/Capitalismo_della_sorveglianza.

L'obiettivo classico dell'impresa, ovvero l'incremento del surplus, si traduce qui nella ricerca del cosiddetto surplus comportamentale¹⁶⁹, ossia il valore estratto dalla capacità di anticipare e modellare le scelte future degli individui.

Uno degli strumenti più diffusi per raggiungere tale scopo è il tracciamento continuo, in particolare quello della posizione geografica, che gli utenti concedono spesso in modo automatico attraverso l'uso quotidiano dello smartphone.

Il monitoraggio rappresenta uno dei pilastri delle moderne strategie di marketing: notifiche personalizzate, offerte geolocalizzate e suggerimenti mirati vengono utilizzati per stimolare impulsi d'acquisto facendo leva su inclinazioni e fragilità psicologiche.

Questo approccio, noto come *life pattern marketing*¹⁷⁰, si fonda sull'osservazione sistematica delle routine individuali e incide profondamente sulla sfera mentale dell'utente, influenzandone pensieri, decisioni e scelte economiche.

In tale scenario, emerge un paradosso evidente: gli individui contribuiscono inconsapevolmente al finanziamento del sistema che li controlla, fornendo i dati che alimentano il funzionamento delle piattaforme digitali¹⁷¹.

Gli algoritmi costruiscono profili psicometrici dettagliati, indispensabili per la predizione dei comportamenti, riducendo l'essere umano a un insieme di variabili misurabili.

Ne deriva una condizione di dipendenza da meccanismi opachi e incontrollabili, che può condurre a una forma di isolamento cognitivo e informativo, talvolta definita come "auto-esilio digitale"¹⁷².

L'utente viene esposto a una versione filtrata e limitata della realtà online, modellata esclusivamente sulle sue preferenze, con il rischio di indebolire il pensiero critico e la pluralità degli stimoli.

L'estrazione continua del surplus comportamentale si realizza attraverso la personalizzazione estrema dei contenuti, che non si basa solo sui gusti dichiarati, ma anche sul desiderio di gratificazione emotiva tipico dell'essere umano.

Like, recensioni positive e contenuti emotivamente coinvolgenti producono una sensazione di benessere psicologico che rafforza il legame con la piattaforma.

Parallelamente, la progressiva mercificazione degli aspetti più intimi della vita privata consente una lettura sempre più raffinata della psiche umana, funzionale a orientare i comportamenti verso scelte di consumo quasi automatiche e compulsive.

L'obiettivo ultimo del capitalismo di sorveglianza, e più in generale degli algoritmi che regolano le piattaforme digitali, è quello di conoscere l'individuo in modo così approfondito da poterlo influenzare con estrema precisione, rafforzandone al contempo la fiducia nel sistema e la percezione di essere valorizzato¹⁷³.

A tal fine, le piattaforme si avvalgono spesso di strumenti di valutazione psicologica, come il modello dei Big Five, che analizza la personalità sulla base di cinque dimensioni fondamentali: apertura mentale, coscienziosità, estroversione, amicalità e stabilità emotiva¹⁷⁴.

¹⁶⁹ Indinnimeo L. *Surplus comportamentale*. *AreaPed* 2020;21(1):5. doi 10.1725/3326.32955

¹⁷⁰ Allen R., «*The Lifecycle Marketing Model*». *Smart Insights*, 26 ottobre 2016. <https://www.smartinsights.com/marketing-planning/marketing-models/lifecycle-marketing-model/>.

¹⁷¹ Vespignani A. e Rijtano R., «*L'algoritmo e l'oracolo*». *Il Saggiatore*.

¹⁷² Rodotà S., «*Il mondo nella rete. Quali i diritti, quali i vincoli*». *Laterza*, 2014.

¹⁷³ Robles C., Golbeck J. e Turner K., «*Predicting personality with social media*». *CHI '11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, gennaio 2011.

¹⁷⁴ Fiore F., «*Big Five e Teorie della personalità - Introduzione alla psicologia*». *State of Mind*, 18 febbraio 2016. <https://www.stateofmind.it/2016/02/big-five-personalita/>.

La combinazione di questi fattori consente di collocare ogni individuo all'interno di profili standardizzati, utilizzati non solo nel marketing, ma anche nella selezione del personale, nella consulenza professionale e nella ricerca psicologica.

Un esempio ancora più incisivo di profilazione sistematica è rappresentato dal *social credit scoring* adottato in Cina, che classifica cittadini, imprese e amministrazioni pubbliche sulla base di parametri comportamentali¹⁷⁵.

Tale sistema prevede meccanismi di premialità per i soggetti ritenuti “virtuosi”, richiamando dinamiche simili a quelle della gamification nel lavoro digitale, dove il controllo viene mascherato da competizione e incentivo.

Le riflessioni dell'informatico e scienziato sociale Alex Pentland offrono ulteriori spunti di analisi¹⁷⁶. Pentland descrive come i big data possano essere utilizzati per comprendere la diffusione delle idee e l'influenza reciproca tra individui, trattando le interazioni umane come fenomeni misurabili attraverso modelli scientifici.

In particolare, il concetto di apprendimento sociale si fonda sull'imitazione reciproca, una dinamica oggi amplificata dai *social network*, dove i comportamenti si propagano rapidamente come in una catena di replicazione continua.

Il capitalismo di sorveglianza e l'algoritmo condividono alcune caratteristiche fondamentali: l'estrazione massiva di dati, la previsione e manipolazione dei comportamenti, la concentrazione del potere decisionale e la compressione della sfera della privacy.

Per rendere il dato sfruttabile è necessario che esso sia costantemente disponibile, ed è per questo che le piattaforme adottano strategie psicologiche mirate a mantenere alto il livello di coinvolgimento degli utenti.

Tali strategie producono effetti concreti sulla salute mentale e sulla percezione della realtà.

Fenomeni come la dipendenza dai social, il *doomscrolling* e l'uso compulsivo delle notifiche sono il risultato di una progettazione consapevole, che sfrutta il *machine learning* per fornire contenuti infiniti e altamente polarizzanti¹⁷⁷.

Questo flusso continuo di informazioni, spesso negative o distorte, genera una sovraesposizione emotiva che contribuisce all'alienazione dall'esperienza reale e all'insorgenza di nuove forme di insicurezza, con possibili ripercussioni sulle capacità cognitive e sull'attenzione nel lungo periodo.

3. Implicazioni trasversali della digitalizzazione: diritti, limiti e responsabilità datoriali

L'introduzione delle tecnologie digitali e dei sistemi automatizzati nei rapporti di lavoro ha profondamente trasformato sia le modalità di esercizio dei poteri datoriali sia il quadro di tutela dei diritti dei lavoratori, generando implicazioni trasversali che investono la sostanza contrattuale, la sfera personale e la regolazione dei comportamenti professionali¹⁷⁸.

¹⁷⁵ Diamante A., «Punteggio sociale: distopia o realtà? L'Ue traccia i confini». *Agenda Digitale*, 11 settembre 2025. <https://www.agendadigitale.eu/sicurezza/privacy/punteggio-sociale-distopia-o-realta-lue-traccia-i-confini/>.

¹⁷⁶ Pentland A. e Parrella B. «Fisica sociale. Come si propagano le buone idee». *Università Bocconi Editore*, 2015.

¹⁷⁷ Agradi M., «Il fenomeno del doomscrolling: cos'è e come smettere?». *State of Mind*, 19 luglio 2023. <https://www.stateofmind.it/2023/07/doomscrolling-come-smettere/>.

¹⁷⁸ Bellavista A. e Santucci R., «Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori». *Collana delle pubblicazioni di «FA.RI sul lavoro»*, 2022.

L'impiego crescente di strumenti digitali non modifica i fondamenti del diritto del lavoro, in quanto il potere direttivo, di coordinamento e di controllo resta riconducibile alle fattispecie tradizionali; tuttavia, le nuove modalità tecnologiche richiedono un aggiornamento delle tecniche di tutela, con particolare attenzione all'informazione dei lavoratori e dei sindacati, al coinvolgimento di competenze informatiche nei contenziosi e alla necessità di garantire la trasparenza e la correttezza dei processi automatizzati.

Sul piano dei diritti personali, la digitalizzazione amplia il coinvolgimento della persona nello scambio contrattuale, sollevando questioni relative alla selezione del personale, alla gestione della vita extra-lavorativa, alla privacy digitale e alla libertà di espressione, nonché alla libertà sindacale e alla tutela della salute e del benessere dei lavoratori, come nel caso del diritto alla disconnessione. L'insieme di questi elementi richiede un approccio interdisciplinare, capace di combinare l'aggiornamento tecnico e normativo con l'effettività delle garanzie, definendo limiti chiari ai poteri datoriali e responsabilità precise nell'uso dei sistemi digitali, al fine di conciliare efficienza organizzativa, sicurezza giuridica e tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

In questo contesto, il potere di organizzazione dell'imprenditore subisce trasformazioni radicali: la digitalizzazione non si limita a modificare gli strumenti di lavoro, ma ridisegna la struttura stessa dell'impresa e le relazioni tra datore e lavoratore.

L'introduzione di piattaforme digitali, algoritmi decisionali e intelligenze artificiali comporta una progressiva automazione dei processi organizzativi, con la macchina che assume un ruolo centrale nella gestione delle attività produttive, nell'assegnazione dei compiti e nel monitoraggio delle prestazioni¹⁷⁹.

Ne deriva un ribaltamento del tradizionale rapporto uomo-macchina: non è più l'uomo a governare la macchina, ma è la macchina a determinare tempi, modalità e criteri di esecuzione delle prestazioni lavorative, in quello che è stato definito fenomeno di "algocrazia".

Tale evoluzione ha effetti diretti sui diritti del lavoratore e sui limiti del potere direttivo.

La parcellizzazione delle attività, la standardizzazione dei processi e l'assenza di contatto personale con il datore di lavoro contribuiscono a una crescente tendenziale fungibilità del lavoratore, riducendo la rilevanza degli elementi fiduciari e personalistici che storicamente caratterizzano la subordinazione o l'autonomia qualificata.

Allo stesso tempo, le nuove tecnologie possono generare forme di controllo più pervasive e sofisticate, incidendo sulla vita privata e digitale del lavoratore e sollevando questioni relative alla privacy, alla libertà di espressione e alla tutela della sfera extra-lavorativa.

L'adozione di sistemi basati sull'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi sta incidendo profondamente sulle modalità di organizzazione, controllo e valutazione del lavoro, ponendo questioni trasversali riguardanti diritti dei lavoratori, limiti all'azione datoriale e responsabilità¹⁸⁰.

L'uso di algoritmi per selezione, monitoraggio delle performance e gestione del personale richiede non solo attenzione agli aspetti tecnici, ma anche un approccio normativo strutturato, che preveda obblighi di trasparenza, supervisione umana e gestione dei rischi, in linea con i principi di tutela fondamentali sanciti a livello sovranazionale.

¹⁷⁹ Levi A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*. ITA, 2022, pp. 11-25.

¹⁸⁰ Rotondi F., «L'impatto dell'I.A. sulle fonti regolative del diritto del lavoro». *LavoroDirittiEuropa*, 2025. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/2125-l-impatto-dell-i-a-sulle-fonti-regolative-del-diritto-del-lavoro>.

3.1 Tutela dei dati personali e prevenzione dei rischi algoritmici

Poiché i processi decisionali e valutativi basati su algoritmi si fondano sull'elaborazione e sull'analisi di grandi volumi di dati, la tutela dei dati personali diventa un elemento essenziale per prevenire e ridurre i rischi di discriminazione algoritmica.

La normativa europea in materia di protezione dei dati, in particolare il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), si applica anche ai rapporti di lavoro e adotta una logica di responsabilizzazione delle imprese, obbligandole a prevenire eventuali violazioni dei diritti fondamentali, quali la libertà e la dignità dei lavoratori.

In base all'articolo 25 GDPR, il titolare del trattamento deve rispettare due principi chiave: *privacy by design* e *privacy by default*.

Questi criteri richiedono che, fin dalla fase di progettazione dei sistemi e durante l'intero trattamento dei dati, siano adottate misure tecniche e organizzative adeguate. Tali misure devono tenere conto delle migliori tecnologie disponibili, dei costi, della natura, dell'ambito, del contesto e degli obiettivi del trattamento, nonché dei potenziali rischi, variabili per probabilità e gravità, per i diritti e le libertà delle persone (*privacy by design*).

Tra le misure previste vi sono la pseudonimizzazione e la minimizzazione dei dati, strumenti volti a garantire l'effettiva applicazione dei principi GDPR e a inserire adeguate garanzie nella gestione delle informazioni personali.

Inoltre, il titolare deve assicurare che, per impostazione predefinita (*privacy by default*), vengano trattati solo i dati strettamente necessari al raggiungimento delle finalità del trattamento, limitando quantità, portata, periodo di conservazione e accessibilità dei dati. Senza l'intervento dell'interessato, le informazioni non devono essere accessibili a un numero indeterminato di soggetti.

In ogni caso, le decisioni algoritmiche non possono utilizzare le cosiddette categorie particolari di dati personali ai sensi dell'art. 9 GDPR, come: origine razziale o etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza sindacale, dati genetici, dati biometrici utilizzati per identificazione univoca, dati sulla salute o sulla vita sessuale e orientamento sessuale, salvo specifiche eccezioni previste dalla legge¹⁸¹ e solo se esistono misure adeguate a protezione dei diritti e degli interessi dell'interessato.

3.2 Obblighi informativi e tutela dei lavoratori nei sistemi automatizzati: dall'art. 1-bis del Decreto Trasparenza all'AI Act

L'ordinamento italiano affronta l'impiego di sistemi automatizzati nei rapporti di lavoro adottando un approccio cauto, con l'obiettivo di garantire trasparenza nei processi decisionali algoritmici e di assicurare un coinvolgimento del lavoratore soprattutto di tipo informativo.

In questo contesto si inserisce l'art. 1-bis, introdotto nel D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 dal D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (Decreto Trasparenza), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti.

¹⁸¹ art. 9, par. 2.

La norma anticipa molte delle previsioni contenute nelle successive iniziative europee sul lavoro tramite piattaforme digitali, poi consolidate nella Direttiva (UE) 2024/2831, volta a migliorare le condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali¹⁸².

Nella sua formulazione iniziale, L'art. 1-bis disciplinava specificamente gli obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nei rapporti di lavoro.

Con l'eccezione del comma 7, tutti gli altri commi indicavano quali informazioni dovevano essere fornite al lavoratore, in quali modalità e tempi, nonché gli obblighi aggiuntivi per le imprese e i diritti esercitabili dai lavoratori.

In particolare, il lavoratore ha il diritto di ricevere informazioni sull'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, incluse indicazioni pertinenti all'assunzione o all'incarico, alla gestione e cessazione del rapporto di lavoro, all'assegnazione di compiti o mansioni, nonché agli aspetti legati alla sorveglianza, alla valutazione delle prestazioni e all'adempimento degli obblighi contrattuali (comma 1).

L'obiettivo è assicurare che le finalità e le modalità di utilizzo di questi sistemi siano comprensibili e trasparenti per il lavoratore.

Con il Decreto Lavoro (Art. 26, comma 2, D.L. 48/2023, convertito in L. 85/2023) l'ambito di applicazione degli obblighi informativi è stato ristretto ai soli sistemi decisionali e di monitoraggio integralmente automatizzati.

A differenza dell'art. 22 del GDPR¹⁸³, che riguarda esclusivamente i trattamenti di dati personali, l'art. 1-bis non limita il tipo di dati utilizzati, garantendo così copertura anche ai processi decisionali che hanno un impatto significativo sul rapporto di lavoro.

Diversamente dall'art. 22 GDPR, che si applica solo alle decisioni basate unicamente su algoritmi, l'art. 1-bis riguarda anche situazioni in cui le decisioni o le attività di controllo si basano su indicazioni provenienti dai sistemi automatizzati, senza esserne determinate interamente¹⁸⁴.

Tuttavia, l'uso dell'avverbio "integralmente" esclude i casi in cui sia presente un minimo intervento umano, sebbene sia comunque necessaria una valutazione concreta caso per caso.

Il decreto integra e specifica ulteriormente quanto previsto dagli articoli 13 e 14 del GDPR, richiedendo al datore di lavoro di fornire informazioni sul funzionamento dei sistemi automatizzati, incluse le logiche decisionali e le conseguenze per il lavoratore.

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il datore deve comunicare: gli aspetti del rapporto influenzati dai sistemi automatizzati; finalità, logiche e modalità operative dei sistemi; categorie di dati e parametri principali utilizzati; misure di controllo e correzione; responsabilità del sistema di gestione della qualità; livello di accuratezza, sicurezza e robustezza; eventuali impatti discriminatori delle metriche impiegate (comma 2).

L'integrazione con il GDPR è evidente al comma 4: il datore deve aggiornare il registro dei trattamenti e fornire informazioni sulla sicurezza dei dati, oltre a effettuare valutazioni d'impatto e analisi dei rischi sui sistemi utilizzati per svolgere le attività lavorative.

¹⁸² Zilli A., «Condizioni di lavoro (finalmente) "trasparenti e prevedibili"». *Rivista Labor - Pacini Giuridica*, 16 gennaio 2023.; Recchia, G. A., «Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva». *Labour & Law Issues* 9, fasc. 1 (2023): 32-R.57.

¹⁸³ *Approfondimento Cap. 2.*

¹⁸⁴ Ingrao A., «AI at Work: Reframing Data Protection through the Lens of Labor Law». *Diritti Lavori Mercati*, 17 settembre 2025. <https://www.ddllmm.eu/ai-at-work-reframing-data-protection-through-the-lens-of-labor-law/>; Carinci M. T., e Ingrao A., *L'impatto dell'AI Act sul diritto del lavoro. GIORNALE DI DIRITTO DEL LAVORO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI*, 2024.

Tuttavia, gli obblighi informativi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale o commerciale (comma 8)¹⁸⁵.

L'ambito di applicazione della norma è ampio: comprende non solo le piattaforme digitali, ma anche qualsiasi datore di lavoro; e si estende ai lavoratori subordinati, alle collaborazioni etero-organizzate (ex art. 2, D.lgs. 81/2015) e alle collaborazioni coordinate e continuative (ex art. 409 c.p.c.)¹⁸⁶.

L'AI Act rafforza ulteriormente il principio di responsabilizzazione del titolare del trattamento dei dati, offrendo garanzie complementari e di carattere orizzontale rispetto a quelle già previste dal GDPR.

Particolare attenzione è riservata ai sistemi di intelligenza artificiale considerati ad alto rischio, in particolare quelli utilizzati nel contesto occupazionale per prendere decisioni, monitorare o valutare le prestazioni e il comportamento dei lavoratori.

Il regolamento impone obblighi sia ai fornitori dei sistemi (*provider*) sia ai datori di lavoro che li utilizzano (*deployer*).

I fornitori devono verificare correttamente la classificazione del sistema come ad alto rischio (art. 6), effettuare una valutazione dei rischi e predisporre un sistema per la loro gestione (art. 9, par. 3).

Di particolare rilievo è la responsabilità del *deployer*, che riceve le informazioni dal fornitore e deve essere messo in condizione di comprendere il funzionamento del sistema, interpretarne i risultati e spiegarli adeguatamente.

I datori di lavoro che impiegano sistemi ad alto rischio sono tenuti ad adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire che tali sistemi siano utilizzati conformemente alle istruzioni del produttore.

Essi devono inoltre assicurare che i dati di input siano pertinenti e rappresentativi, nei limiti della loro effettiva disponibilità e controllo.

Qualora rilevino che l'uso del sistema, pur conforme alle istruzioni, possa comportare rischi per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali, devono sospenderne immediatamente l'impiego.

L'AI Act richiede inoltre ai *deployer* di istituire un sistema di sorveglianza umana, con personale formato e competente, dotato dei poteri necessari a monitorare e intervenire sulle decisioni algoritmiche (art. 26)¹⁸⁷.

Infine, le persone soggette a decisioni automatizzate che producono effetti giuridici o incidono in modo significativo sui loro diritti, la salute o la sicurezza, hanno il diritto di ottenere spiegazioni chiare e dettagliate dal *deployer* sul ruolo del sistema di IA nel processo decisionale e sugli elementi principali della decisione adottata.

L'informazione assume così una funzione abilitante, poiché i diritti informativi sono concepiti per aumentare la consapevolezza del lavoratore e rafforzare l'autonomia decisionale, restituendogli una maggiore capacità di controllo sulle scelte datoriali¹⁸⁸.

¹⁸⁵ Dagnino E., *Il diritto interno: i sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*. Giuffrè, 2024.

¹⁸⁶ Sartori A., *L'impatto dell'intelligenza artificiale sul controllo e la valutazione della prestazione, e sull'esercizio del potere disciplinare*. LavoroDirittiEuropa, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1663-l-impatto-dell-intelligenza-artificiale-sul-controllo-e-la-valutazione-della-prestazione-e-sull-esercizio-del-potere-disciplinare>.

¹⁸⁷ Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*. Giuffrè, 2024.

¹⁸⁸ Faleri, C., *L'opacità algoritmica nei sistemi di intelligenza artificiale: continuando a ragionare intorno alle asimmetrie informative nei rapporti di lavoro*. In W. Chiaromonte, M.L. Vallauri (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti in memoria di Riccardo Del Punta. Volume 3* (pp. 453-469). Firenze: Firenze University Press, 2024.

3.3 Il Capo III della Direttiva (UE) 2024/2831

Il Capo III¹⁸⁹ della Direttiva introduce una serie di obblighi procedurali, informativi e di controllo, volti a rendere maggiormente comprensibili le decisioni adottate mediante sistemi algoritmici e a rafforzare la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, in particolare della libertà e della dignità personale.

In primo luogo, l'art. 7 stabilisce stringenti limitazioni al trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati¹⁹⁰.

Le piattaforme non possono trattare dati relativi allo stato emotivo o psicologico, né dati concernenti conversazioni private, incluse quelle con altri lavoratori o con i loro rappresentanti.

È inoltre vietata la raccolta di dati al di fuori del tempo di lavoro o della fase di disponibilità alla prestazione, nonché il trattamento finalizzato a prevedere l'esercizio di diritti fondamentali, quali la libertà sindacale o il diritto di azione collettiva.

Sono parimenti vietati trattamenti idonei a desumere categorie particolari di dati (origine etnica, opinioni politiche, salute, orientamento sessuale, appartenenza sindacale) e l'utilizzo di dati biometrici per l'identificazione tramite confronto con banche dati. Tali divieti si applicano sin dalla fase di selezione o reclutamento e riguardano qualsiasi sistema automatizzato che incida sulle condizioni delle persone che lavorano tramite piattaforma.

A tali limiti si aggiunge il divieto, previsto dall'articolo 12, paragrafo 3¹⁹¹, di utilizzare sistemi automatizzati che esercitino indebite pressioni sui lavoratori subordinati o che possano comunque mettere a rischio la loro salute e sicurezza.

Disposizioni in parte convergenti sono rinvenibili anche nell'AI Act, che vieta, con efficacia diretta, determinate pratiche di intelligenza artificiale considerate incompatibili con i valori fondamentali dell'Unione.

L'operatività di tali divieti si innesta, inoltre, su un quadro normativo già esistente, comprendente i principi del GDPR e, a livello nazionale, il divieto di indagini di cui all'art. 8 dello Statuto dei lavoratori e all'art. 10 del d.lgs. n. 276/2003.

Proprio in ragione dell'elevato rischio che il trattamento automatizzato dei dati personali può comportare per i diritti e le libertà delle persone, l'art. 8¹⁹² qualifica il ricorso a tali sistemi come trattamento suscettibile di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

¹⁸⁹ 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, Capo III "Gestione algoritmica". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

¹⁹⁰ 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. 7 "Limitazioni del trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati" Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

¹⁹¹ 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. 12 par. 3 "Le piattaforme di lavoro digitali non utilizzano i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o ne metta altrimenti a rischio la sicurezza e la salute fisica e mentale" Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

¹⁹² 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. 8 "Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati" Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

Ne consegue l'obbligo, per le piattaforme, di effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), coinvolgendo le persone che svolgono lavoro tramite piattaforma e i loro rappresentanti.

La valutazione deve essere resa disponibile ai rappresentanti dei lavoratori, rafforzando così la dimensione partecipativa e collettiva del controllo.

La DPIA non deve limitarsi a un adempimento formale, ma rappresenta uno strumento operativo per prevenire discriminazioni, garantire equità e rafforzare la responsabilità nella gestione delle decisioni algoritmiche¹⁹³.

Su questo obbligo si innestano, poi, gli ulteriori adempimenti previsti dall'AI Act per i sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio, posti a carico degli utilizzatori (*deployers*), tra cui obblighi di informazione, trasparenza, spiegazione, sorveglianza umana e formazione del personale.

Il raccordo tra GDPR e AI Act è espressamente previsto dall'art. 26, par. 9, AIA, che valorizza il flusso informativo tra fornitori e utilizzatori dei sistemi di IA quale presupposto essenziale per una corretta DPIA.

In tale prospettiva, il coinvolgimento informato delle persone interessate e dei loro rappresentanti, già previsto dall'art. 35, par. 9, GDPR, può rafforzare in modo significativo l'effettività della valutazione d'impatto, riducendo il rischio di un adempimento meramente formale¹⁹⁴.

L'effettiva applicazione della DPIA nei sistemi automatizzati non si esaurisce nella semplice raccolta e analisi dei dati, ma richiede un coinvolgimento concreto dei lavoratori e dei loro rappresentanti, al fine di garantire trasparenza e responsabilità nella gestione delle decisioni algoritmiche¹⁹⁵.

Ciò significa che le piattaforme o i datori di lavoro devono fornire informazioni dettagliate sui parametri utilizzati dagli algoritmi per valutare prestazioni, assegnare compiti o influire sul rapporto di lavoro, indicando chiaramente le logiche decisionali e le eventuali misure correttive previste.

Il GDPR e l'AI Act convergono in questo obiettivo: mentre il primo stabilisce obblighi generali di trasparenza e di coinvolgimento dei soggetti interessati (art. 35, par. 9), il secondo dettaglia gli obblighi per i sistemi ad alto rischio, imponendo ai *deployer* di istituire sorveglianza umana, formazione specifica del personale e flussi informativi strutturati con i fornitori (art. 26, par. 9, AI Act).

Questa sinergia normativa assicura che la valutazione d'impatto non resti un adempimento formale, ma diventi uno strumento operativo per prevenire discriminazioni, garantire equità e rafforzare la tutela dei diritti dei lavoratori.

All'interno del catalogo di diritti introdotto dalla direttiva, un ruolo centrale è attribuito al diritto alla trasparenza sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, che si configura come presupposto per l'esercizio delle altre tutele.

Le persone che lavorano tramite piattaforma e i loro rappresentanti hanno diritto a ricevere dalla piattaforma informazioni scritte, chiare e facilmente accessibili sui sistemi automatizzati utilizzati. Le modalità e il contenuto dell'informativa variano in funzione dei destinatari: mentre ai singoli lavoratori devono essere fornite informazioni concise e limitate ai sistemi che incidono direttamente

¹⁹³ Senatori I., «*The European Framework Agreement on Digitalisation: A Whiter Shade of Pale?*» *Italian Labour Law E-Journal* 13, fasc. 2 (2020): 159–75. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/12045>.

¹⁹⁴ Scagliarini S. e Senatori I., *Lavoro, Impresa e Nuove Tecnologie dopo l'AI Act*. QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI, (2024), pp. 1-123.

¹⁹⁵ Biasi M., *DIRITTO DEL LAVORO E INTELLIGENZA ARTIFICIALE*. Giuffrè, 2024.

sulla loro posizione, ai rappresentanti devono essere trasmesse informazioni complete e dettagliate su tutti i sistemi rilevanti.

L'articolo 9¹⁹⁶ introduce un articolato regime di trasparenza. Le piattaforme sono tenute a informare lavoratori, rappresentanti e, su richiesta, autorità competenti circa l'uso di sistemi automatizzati, specificando le categorie di dati trattati, le logiche decisionali, i parametri principali e la loro incidenza sulle decisioni, nonché le conseguenze potenzialmente pregiudizievoli, come la sospensione o chiusura dell'account o la mancata retribuzione.

Le informazioni devono essere fornite in forma chiara, accessibile e comprensibile, sin dall'inizio del rapporto o prima dell'introduzione di modifiche rilevanti.

È inoltre riconosciuto il diritto alla portabilità dei dati generati nell'ambito dell'attività lavorativa, incluse valutazioni e recensioni.

La direttiva prevede espressamente il coinvolgimento dei rappresentanti anche nell'adempimento dell'obbligo di sorveglianza umana dei sistemi automatizzati, in linea con un approccio antropocentrico alla gestione algoritmica del lavoro.

L'art. 10 introduce l'obbligo di supervisione umana dei sistemi automatizzati¹⁹⁷. Le piattaforme devono monitorare regolarmente l'impatto delle decisioni automatizzate sulle condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Devono inoltre garantire risorse e competenze adeguate affinché soggetti umani possano effettivamente valutare e, se necessario, disattendere le decisioni algoritmiche.

Qualora emergano rischi di discriminazione o violazioni di diritti, la piattaforma è tenuta a modificare o cessare l'utilizzo del sistema.

In ogni caso, le decisioni più incisive, quali la sospensione o cessazione del rapporto o la chiusura dell'account, devono essere adottate da un essere umano.

Il coinvolgimento dei soggetti collettivi, sia nella fase di valutazione periodica sia nel processo di DPIA, consente di introdurre nel procedimento la prospettiva dei lavoratori interessati e di ridurre il rischio di una sorveglianza meramente formale, a condizione che i rappresentanti dispongano di adeguate competenze e formazione.

La piattaforma è inoltre tenuta a garantire risorse umane adeguate all'attività di sorveglianza, individuando persone dotate di competenze, formazione e autorità sufficienti, comprese quelle necessarie per discostarsi dalle decisioni automatizzate.

Qualora dall'attività di monitoraggio emergano rischi elevati di discriminazione o violazioni dei diritti delle persone, la piattaforma deve adottare misure correttive idonee, fino alla modifica o alla cessazione dell'uso del sistema.

Una tutela rafforzata è prevista per le decisioni che incidono sulla continuità lavorativa, quali la sospensione o la chiusura dell'account o la risoluzione del rapporto contrattuale.

¹⁹⁶ 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 “Trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati” Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

¹⁹⁷ 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. 10 “Supervisione umana dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati” Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

In tali casi, la decisione deve essere adottata da una persona fisica, assicurando un intervento umano non marginale. Qualora la decisione sia assunta con il supporto di un sistema automatizzato, la persona interessata ha diritto a riceverne una motivazione scritta.

Infine, la direttiva riconosce un vero e proprio diritto alla spiegazione e al riesame umano delle decisioni automatizzate¹⁹⁸.

Le persone che lavorano tramite piattaforma possono ottenere una spiegazione, orale o scritta, delle decisioni automatizzate che le riguardano e richiederne la revisione.

La piattaforma deve rispondere entro termini definiti, fornendo una motivazione adeguata.

In caso di violazione dei diritti, la decisione deve essere rettificata o, ove ciò non sia possibile, deve essere garantito un adeguato risarcimento.

La norma non pregiudica le procedure disciplinari o di licenziamento previste dal diritto nazionale e non si applica agli utenti commerciali ai sensi del Regolamento (UE) 2019/1150.

La recente legge di delegazione europea 2024¹⁹⁹, che conferisce al Governo il compito di recepire la direttiva, rappresenta il passaggio fondamentale affinché tali disposizioni diventino operative a livello nazionale.

Il recepimento garantirà che i lavoratori, tramite piattaforme digitali, possano esercitare concretamente i loro diritti alla trasparenza, alla spiegazione delle decisioni automatizzate e al riesame umano, rafforzando il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori e delle autorità competenti nel monitoraggio e nella protezione dei diritti fondamentali.

¹⁹⁸ 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. 11 “Riesame umano” Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

¹⁹⁹ Legge 13 Giugno 2025, n. 91: "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024.

CAPITOLO IV

Il lavoro su piattaforma digitale tra Direttiva UE 2024/2831 e Riforma Nazionale (L. 91/2025)

1. Confronto tra la bozza e la versione approvata della Direttiva UE 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme digitali: principali differenze

Il processo che ha condotto dalla proposta della Commissione Europea²⁰⁰ all'adozione della Direttiva è stato segnato dalla necessità di trovare un equilibrio tra due esigenze contrapposte: da un lato, migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali; dall'altro, tenere conto delle preoccupazioni espresse da diversi Stati membri riguardo al livello di regolazione del lavoro digitale.

La bozza originaria puntava a creare un quadro giuridico uniforme, con criteri precisi per determinare lo status occupazionale e regolare la gestione algoritmica.

La Direttiva finale, invece, ha introdotto maggiore flessibilità: agli Stati membri è lasciata la discrezionalità di adattare i criteri e di stabilire modalità specifiche per l'applicazione, con tempi lunghi per la trasposizione nazionale, così da consentire una messa in opera graduale.

Questo approccio tenta di bilanciare l'armonizzazione europea dei diritti sociali con la diversità delle condizioni nazionali del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la presunzione dello status lavorativo, la bozza prevedeva che due su cinque criteri indicati dalla Commissione determinassero automaticamente la subordinazione, con l'onere della prova a carico della piattaforma²⁰¹.

La Direttiva mantiene il principio della presunzione legale, ma l'applicazione dipende dagli Stati membri: il controllo e la direzione effettivamente esercitati dalla piattaforma sui lavoratori devono essere valutati caso per caso.

La piattaforma conserva l'onere di dimostrare l'assenza di un rapporto subordinato, ma non esistono criteri automatici universalmente applicabili²⁰².

²⁰⁰ La proposta della Commissione risale al 9 dicembre 2021 (cfr. COM (2021) 762 final 2021/0414(COD)).

²⁰¹ Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, Art. 4 comma 2. (Presunzione Legale) "Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi: determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²⁰² 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.5 comma 1. "Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma costituisca un rapporto di lavoro qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia"; comma 2. "Ai fini del paragrafo 1, gli Stati membri stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace di rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme

Tale soluzione rafforza la tutela dei lavoratori, ma può generare incertezza giuridica e difformità tra ordinamenti nazionali²⁰³.

Sulla gestione algoritmica²⁰⁴, la Direttiva rappresenta un avanzamento significativo: riconosce formalmente il ruolo degli algoritmi nel determinare incarichi, retribuzione e valutazioni dei lavoratori e impone obblighi di trasparenza e supervisione umana²⁰⁵.

I lavoratori hanno diritto a informazioni sugli algoritmi, alla spiegazione delle decisioni automatizzate e alla possibilità di contestarle davanti a un essere umano²⁰⁶.

La Direttiva attribuisce a tali garanzie il massimo ambito di applicazione soggettivo.

Esse sono infatti rivolte a tutti coloro che svolgono attività lavorativa tramite piattaforma digitale²⁰⁷, compresi i soggetti formalmente qualificati come lavoratori autonomi.

In altri termini, gli oneri procedurali, di controllo e monitoraggio in caso di ricorso a sistemi automatizzati per l'organizzazione del lavoro sono estesi a tutti coloro che prestano lavoro tramite piattaforma, senza che rilevi la tipologia contrattuale con cui sono impiegati²⁰⁸.

La Direttiva integra, inoltre, la protezione dei dati personali, andando oltre il GDPR²⁰⁹, e richiede agli Stati membri di prevedere norme specifiche per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati dei lavoratori digitali.

In materia di diritti sindacali e partecipazione collettiva, la versione iniziale della proposta normativa si limitava a richiamare in termini generali il principio della rappresentanza dei lavoratori e della contrattazione collettiva, senza tuttavia individuare strumenti specifici idonei a garantirne l'effettivo esercizio nel contesto del lavoro organizzato tramite piattaforme digitali.

La Direttiva definitiva introduce invece un insieme di disposizioni volte a rafforzare concretamente la dimensione collettiva della tutela dei lavoratori delle piattaforme²¹⁰.

digitali. Inoltre, gli Stati membri provvedono affinché la presunzione legale non abbia l'effetto di aggravare gli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o dei loro rappresentanti nei procedimenti per determinare la loro corretta situazione occupazionale". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²⁰³ Aloisi A., Rainone S., Countouris N., *An unfinished task? Matching the platform work directive with the EU and international "social acquis"*, *International Labour Organization*, 2023; Biasi M., *DIRITTO DEL LAVORO E INTELLIGENZA ARTIFICIALE*. Giuffrè, 2024.

²⁰⁴ Approfondimento Cap.3.

²⁰⁵ Aimo M., *Il management algoritmico nel lavoro mediante piattaforma: osservazioni sulle prime regole di portata europea*, in *federalismi.it*, *FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA* 23 OTTOBRE, 2024; Aimo M., *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?* *LavoroDirittiEuropa*, 2024, <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/AIMO.pdf>.

²⁰⁶ 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, CAPO III "GESTIONE ALGORITMICA" art. 9 "Trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²⁰⁷ 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. 2, par. 1, lettera c: "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali»: un individuo che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²⁰⁸ Tullini, P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*. *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.43 - R.56. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15062>.

²⁰⁹ REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati). Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>.

²¹⁰ Purificato I., Senatori I., *The Position of Collective Rights in the "Platform Work" Directive Proposal: Commission v Parliament I*, in *HLLeJ*, 2023, 1; Ales E., Palmirota F., Purificato I., Senatori I., *Innovazione tecnologica e tutela dei*

In primo luogo, essa riconosce ai rappresentanti delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di agire in procedimenti giudiziari o amministrativi per far valere i diritti derivanti dalla Direttiva, anche per conto o a sostegno di più lavoratori.

Tale previsione mira a facilitare l'accesso alla giustizia e a superare gli ostacoli procedurali ed economici che, nel contesto del lavoro su piattaforma digitale, possono scoraggiare l'avvio di azioni individuali, nonché il timore di possibili ritorsioni da parte delle piattaforme²¹¹.

Parallelamente, la Direttiva rafforza i meccanismi di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, stabilendo che tali procedure debbano riguardare anche le decisioni relative all'introduzione o alla modifica sostanziale dei sistemi di monitoraggio automatizzato e dei sistemi decisionali automatizzati utilizzati dalle piattaforme digitali.

In tal modo, la partecipazione collettiva viene estesa anche a uno degli aspetti centrali dell'organizzazione del lavoro su piattaforma, ossia la gestione algoritmica delle prestazioni lavorative²¹².

A sostegno dell'effettività della rappresentanza collettiva²¹³, la Direttiva introduce inoltre specifici obblighi di trasparenza informativa, imponendo alle piattaforme digitali di mettere a disposizione delle autorità competenti e dei rappresentanti dei lavoratori una serie di dati relativi all'organizzazione del lavoro tramite piattaforma, tra cui il numero di persone che svolgono attività mediante la piattaforma, le condizioni contrattuali applicabili e informazioni sulla durata e sul reddito medio dell'attività svolta²¹⁴.

Ulteriori disposizioni mirano a favorire la possibilità di organizzazione collettiva dei lavoratori, imponendo alle piattaforme digitali di garantire canali che consentano alle persone che svolgono lavoro tramite piattaforma di comunicare tra loro e con i rappresentanti dei lavoratori in modo privato e sicuro, senza che tali comunicazioni possano essere oggetto di accesso o monitoraggio da parte della piattaforma stessa²¹⁵.

diritti fondamentali in Italia: il caso del lavoro mediante piattaforma, in *Grandes Transformaciones Sociales Y Relaciones Laborales. XLII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES*, 2025, 68, pp. 149-166; Delfino M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA, 18 ottobre 2023; Gargiulo U., Saracini P. (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, 2025, 15.

²¹¹ 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, considerando 61 e art. 19 "Procedure per conto o a sostegno di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²¹² 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. 13 "Informazione e consultazione". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²¹³ Kociaj I., Sema E., *Regulation of Platform Work in the EU: A Comparative Analysis of the Draft Directive of 2021 and the Directive (EU) 2024/2831*. (2025). *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 8(1), 49-57. <https://doi.org/10.31410/Balkans.JETSS.2025.8.1.49-57>; Lai M., *Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali*, ADAPT University Press, www.bollettinoadapt.it, 2025.

²¹⁴ 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. 17 "Accesso alle informazioni pertinenti al lavoro mediante piattaforme digitali". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>; Aimo M., Tebano L., *Algorithmic Management at work: Collective Rights and EU Regulatory Responses*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, in corso di pubblicazione e SSRN, 2026.

²¹⁵ 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. 20 "Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

A ciò si affiancano specifiche garanzie di protezione contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti che presentino reclami o promuovano procedimenti diretti a far valere i diritti previsti dalla Direttiva²¹⁶.

Infine, la Direttiva prevede che gli Stati membri adottino misure adeguate per promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio della contrattazione collettiva nel settore del lavoro su piattaforma, riconoscendo così la centralità del dialogo sociale quale strumento di regolazione delle nuove forme di lavoro digitale²¹⁷.

Tale previsione si inserisce in un quadro più ampio di iniziative promosse dalla Commissione europea nell'ambito del pacchetto sul lavoro mediante piattaforme digitali presentato il 9 dicembre 2021.

In questo contesto, il 29 settembre 2022 la Commissione ha adottato le Linee Guida sulla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi individuali, volte a rafforzare i diritti dei lavoratori autonomi e a chiarire la compatibilità tra contrattazione collettiva e diritto della concorrenza dell'UE²¹⁸.

L'intervento della Commissione risponde alla tradizionale impostazione del diritto della concorrenza europeo, secondo cui i lavoratori autonomi sono considerati imprese e, in quanto tali, non possono coordinare tra loro le condizioni economiche della prestazione senza rischiare di violare le norme sulla concorrenza.

Secondo le Linee Guida, il diritto della concorrenza non si applicherà più ai lavoratori autonomi la cui situazione lavorativa è paragonabile a quella di un dipendente, sulla base di tre criteri: lavoratori autonomi economicamente dipendenti (che ricevono più del 50% del reddito da un unico committente); lavoratori autonomi che svolgono mansioni analoghe a quelle dei dipendenti; e lavoratori autonomi che operano tramite piattaforme digitali.

Le Linee Guida mirano quindi a rimuovere gli ostacoli giuridici che finora hanno reso difficoltosa l'organizzazione collettiva dei lavoratori autonomi, affiancando le disposizioni della Direttiva e favorendo lo sviluppo della contrattazione collettiva nel lavoro su piattaforma.

Le Linee Guida per la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi individuali, così come la Direttiva per i lavoratori delle piattaforme digitali, fanno parte del Pacchetto di misure sull'occupazione tramite piattaforme presentato il 9 Dicembre 2021.

Entrambi i progetti mirano a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme.

Tuttavia, mentre la Direttiva si rivolge solo ai dipendenti delle piattaforme di lavoro digitali, le Linee Guida includono tutti i lavoratori autonomi individuali, indipendentemente dall'azienda contraente.

1.1 Linee portanti della direttiva UE 2024/2831

La Direttiva UE 2024/2831, adottata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio il 23 ottobre 2024, entrata in vigore il 1° dicembre 2024, rappresenta il primo intervento normativo organico dell'Unione

²¹⁶ 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. 22 "Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²¹⁷ 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, CAPO VI "DISPOSIZIONI FINALI", art. 25 "Promozione della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²¹⁸ Comunicazione della Commissione Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali 2022/C 374/02.

Europea volto a disciplinare il lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare quello gestito attraverso sistemi algoritmici.

Essa sarà applicabile dal 2 dicembre 2026 anche ai rapporti contrattuali già in essere a tale data e costituisce il risultato di un lungo negoziato durato circa due anni e mezzo.

Gli obiettivi perseguiti sono essenzialmente due: da un lato, migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali; dall'altro, rafforzare la tutela dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro tramite tali piattaforme.

La duplicità delle finalità spiega il ricorso a una doppia base giuridica nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea: l'art. 153 TFUE²¹⁹, relativo alla politica sociale e alle condizioni di lavoro, e l'art. 16 TFUE²²⁰, concernente la protezione dei dati personali.

Questi due aspetti rispecchiano le priorità del legislatore europeo di bilanciare la politica sociale con la tutela della privacy degli individui coinvolti nel lavoro tramite piattaforme digitali.

L'ambito di applicazione della Direttiva è particolarmente ampio. Essa si rivolge a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che hanno, o che si ritiene abbiano sulla base di una valutazione dei fatti, un contratto o un rapporto di lavoro secondo il diritto nazionale, i contratti collettivi o le prassi vigenti negli Stati membri, tenendo conto anche della giurisprudenza della Corte di giustizia.

La disciplina non si limita dunque ai lavoratori formalmente qualificati come subordinati, ma si estende anche a coloro che, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale attribuita dalle parti, svolgono attività tramite piattaforma digitale.

In tal modo viene valorizzato il principio del primato della realtà sostanziale rispetto alla forma giuridica²²¹. Tale impostazione si colloca nel solco di un dibattito ormai consolidato, evidenziato in dottrina e in giurisprudenza, circa la difficoltà di applicare le categorie tradizionali del diritto del lavoro alle nuove forme di organizzazione digitale della prestazione.

Come osservato da Bergamaschi e Bisonni²²², la figura del rider ha rappresentato emblematicamente la crisi della dicotomia classica tra subordinazione e autonomia, poiché l'esercizio del potere direttivo e di controllo non si manifesta più attraverso modalità tradizionali, bensì mediante strumenti algoritmici, sistemi reputazionali e meccanismi di assegnazione automatizzata degli incarichi.

In tale contesto, la valorizzazione della dimensione fattuale del rapporto assume un ruolo decisivo nel garantire una qualificazione coerente con la realtà economico-organizzativa sottostante.

Elemento centrale della Direttiva è l'introduzione di una presunzione relativa (*iuris tantum*) di subordinazione²²³. Qualora emergano elementi fattuali che denotano l'esercizio di poteri di direzione

²¹⁹ Art. 153 TFUE, (ex articolo 137 del TCE), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016E153>.

²²⁰ Art. 16 TFUE, (ex articolo 286 del TCE), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>.

²²¹ Countouris, N., & De Stefano, V. 'Not the usual gig': *The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work*. *European Labour Law Journal*, 0(0), 2025. <https://doi.org/10.1177/20319525251375028>

²²² Bergamaschi G., Bisonni H., *Rider: primo sguardo alla Direttiva europea di prossima pubblicazione e stato dell'arte*, *LavoroDirittiEuropa*, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/BERGAMASCHI_BISONNI.pdf; Di Cataldo, L. *Improving working conditions in platform work. A comment about the agreement reached on the European directive*. *Italian Labour Law E-Journal*, 2024, 17(1), 131–152. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/19793>

²²³ Menegatti E., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *federalismi.it*, *FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA*, 14 giugno 2023; Passalacqua P., *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *federalismi.it*, *FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA*, 19 aprile 2023.

e controllo da parte della piattaforma, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, il rapporto si presume di lavoro subordinato.

Tale presunzione comporta un'inversione dell'onere della prova: spetterà alla piattaforma dimostrare l'eventuale natura autonoma del rapporto. La misura assume particolare rilievo in un settore caratterizzato da frequenti fenomeni di falsa autonomia e da una crescente diffusione di rapporti di lavoro atipici, rafforzando le garanzie per i lavoratori digitali e consentendo loro di beneficiare delle tutele previste per il lavoro subordinato²²⁴.

Il meccanismo di presunzione legale di subordinazione introdotto dalla Direttiva, sebbene costituisca uno strumento importante per contrastare la falsa autonomia, appare estraneo alla logica ordinaria dell'ordinamento italiano, che conosce piuttosto un accertamento fattuale dello status che valorizza l'effettivo esercizio del potere di direzione e controllo²²⁵.

Questa differenza richiede un accurato raccordo normativo e interpretativo per evitare contrasti applicativi nell'attuazione interna.

Proprio le modalità di attuazione della direttiva nei diversi ordinamenti nazionali rappresentano uno dei profili più delicati della riforma europea. La necessità di adattare le disposizioni europee alle specificità dei sistemi giuridici nazionali solleva infatti numerose questioni operative e normative, che incidono sull'effettiva applicazione delle nuove tutele previste per i lavoratori delle piattaforme digitali.

2. Subordinazione lavorativa e piattaforme digitali: profili europei e adattamenti nazionali

Nel diritto dell'Unione europea, la qualificazione giuridica di un soggetto che svolge un'attività lavorativa non può essere automaticamente ricondotta alla categoria del lavoro autonomo e, di conseguenza, alla nozione di impresa rilevante ai fini dell'applicazione del diritto della concorrenza. In alcune circostanze, infatti, tale soggetto deve essere considerato a tutti gli effetti un lavoratore subordinato.

Questa impostazione deriva dall'interpretazione sviluppata dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea, la quale ha progressivamente elaborato una nozione di subordinazione più ampia e flessibile rispetto a quella tradizionalmente adottata nei singoli ordinamenti nazionali.

Tale nozione mira a cogliere la reale situazione di dipendenza del prestatore di lavoro, andando oltre le qualificazioni formali del rapporto²²⁶.

²²⁴ Smorto, G., & Donini, A. *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*. *Labour & Law Issues*, 2024, 10(1), C.23-C.44. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/19855>

²²⁵ Tullini, P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*. *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.43 - R.56. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15062>; Biasi M., *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme"*: brevi spunti, *LavoroDirittiEuropa*, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/BIASI_2.pdf

²²⁶ Sulle pronunce della Corte di giustizia richiamate nell'ottavo considerando, v. nota 5, che rinvia alle sentenze: *Lawrie-Blum* (C-66/85), *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09), *Ender Balkaya* (C-229/14), *FNV Kunsten Informatie* (C-413/13) e *Betriebsrat der Ruhrländklinik* (C-216/15); es. Corte Giust. 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie*, cit. par. 34, aggiungendosi che "la Corte ha già avuto modo di precisare che la qualifica di «prestatore autonomo», ai sensi del diritto nazionale, non esclude che una persona debba essere qualificata come «lavoratore», ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un vero e proprio rapporto di lavoro (v., in tal senso, sentenza Allonby, punto 71)" (ivi, par. 35).

In particolare, nel sistema giuridico italiano la definizione di lavoro subordinato è contenuta nell'art. 2094 del Codice civile²²⁷, che individua come elemento caratterizzante del rapporto la soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Tuttavia, la nozione di subordinazione elaborata dalla Corte di giustizia non coincide perfettamente con questa impostazione, risultando più estesa e capace di includere situazioni che, secondo l'interpretazione prevalente della giurisprudenza nazionale, potrebbero non essere immediatamente ricondotte alla categoria del lavoro subordinato.

È stato osservato, tuttavia, che esiste una significativa affinità tra la concezione euro-unitaria della subordinazione e una particolare elaborazione teorica sviluppata nella dottrina giuslavoristica italiana, nota come teoria della "doppia alienità".

Questa impostazione, accolta solo da una parte minoritaria della giurisprudenza, si basa su un importante contributo dottrinale²²⁸; secondo tale teoria, l'elemento centrale per qualificare il rapporto di lavoro subordinato non è tanto la presenza di un potere direttivo esercitato dal datore di lavoro (la cosiddetta etero-direzione), quanto piuttosto la presenza di due forme di alienità: da un lato, l'alienità rispetto all'organizzazione dei mezzi e delle modalità di svolgimento dell'attività, che appartengono ad altri; dall'altro lato, l'alienità rispetto al risultato dell'attività lavorativa, che viene acquisito e utilizzato dal datore di lavoro.

In questa prospettiva, quindi, l'etero-direzione perde parte del suo ruolo tradizionalmente qualificante, mentre assume maggiore rilievo il fatto che il lavoratore operi all'interno di un'organizzazione produttiva che non gli appartiene e che il risultato del suo lavoro venga appropriato da un soggetto diverso da lui.

Questa impostazione consente di cogliere in modo più realistico alcune forme contemporanee di lavoro, nelle quali il controllo diretto del datore di lavoro può risultare attenuato, ma permane comunque una sostanziale dipendenza economica e organizzativa del lavoratore.

Con riferimento al recepimento delle Direttive Europee, tale impostazione comporta conseguenze rilevanti per il legislatore nazionale.

Nel momento in cui procede alla trasposizione di una direttiva nel diritto interno, il legislatore non può infatti limitarsi a fare riferimento alla nozione di lavoratore subordinato così come definita dall'ordinamento nazionale.

Al contrario, deve tenere conto anche della nozione di lavoratore elaborata a livello dell'Unione europea e assicurare che l'ambito di applicazione delle norme nazionali di recepimento sia coerente con essa.

Ciò significa che, qualora la nozione euro-unitaria risulti più ampia rispetto a quella interna, come accade nel caso dell'ordinamento italiano, il legislatore dovrà adeguare la disciplina nazionale in modo da garantire un'applicazione effettiva delle tutele previste dal diritto dell'Unione.

Nel sistema italiano, peraltro, esiste già una disposizione che si muove in questa direzione. Si tratta dell'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che estende il regime di tutela proprio del lavoro

²²⁷ Art. 2094 C.c. "E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

²²⁸ Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, in Mengoni L., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, 2004, 115; Romagnoli U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967; Roccella M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, WP CSDLE Massimo D'Antona, 2008; Martelloni F., *La condizione di doppia alienità del lavoratore bisognoso di tutela giuslavoristica*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2021; Giubboni S., *I riders delle piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, 2019, <https://eticaeconomia.it/i-riders-delle-piattaforme-digitali-tra-autonomia-e-subordinazione/>

subordinato anche alle collaborazioni che presentano due caratteristiche fondamentali: devono essere prevalentemente personali e devono essere organizzate dal committente.

In presenza di tali elementi, la legge riconosce a questi rapporti lo stesso statuto protettivo previsto per i lavoratori subordinati.

Alla luce di questa previsione, il legislatore italiano, nel recepire la Direttiva Europea, potrà limitarsi a includere espressamente nell'ambito di applicazione della normativa anche i rapporti di lavoro caratterizzati dall'etero-organizzazione²²⁹.

Tuttavia, dovrà prestare particolare attenzione a un ulteriore profilo: sarà necessario escludere che, con riferimento alle tutele previste dalla Direttiva, possano trovare applicazione i poteri di deroga che l'ordinamento nazionale consente invece nel secondo comma della stessa disposizione.

In questo modo si garantirà che la disciplina interna sia pienamente conforme agli obiettivi e agli standard di tutela stabiliti dal diritto dell'Unione europea.

2.1 Il meccanismo di presunzione di subordinazione e le ricadute sull'ordinamento italiano

Uno degli elementi che, almeno sul piano teorico, appare più innovativo nella Direttiva Europea sul lavoro tramite piattaforme digitali riguarda l'introduzione di una presunzione legale relativa di subordinazione.

Tuttavia, nel testo definitivo della Direttiva, in particolare nell'art. 5²³⁰, la portata di questa previsione è stata notevolmente ridimensionata rispetto alla proposta originaria elaborata dalla Commissione europea²³¹.

La proposta iniziale della Commissione conteneva infatti un meccanismo presuntivo molto più strutturato.

Essa prevedeva una serie di indici fattuali volti a individuare situazioni nelle quali il lavoratore delle piattaforme digitali si trovasse in una condizione di dipendenza economica e organizzativa rispetto alla piattaforma.

Tali indici erano stati costruiti sulla base della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, che nel tempo ha elaborato una nozione di subordinazione più ampia rispetto a quella tradizionale dei singoli ordinamenti nazionali.

In questa prospettiva, l'attenzione non era rivolta esclusivamente all'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro in senso stretto, ma piuttosto alla presenza di elementi che rivelassero una forma di dipendenza economico-organizzativa.

Gli Stati membri sarebbero stati comunque tenuti a predisporre, secondo i propri sistemi giuridici e giudiziari, un insieme di misure volte a rendere effettivamente applicabile tale presunzione nei procedimenti amministrativi e giudiziari.

Nonostante questo tentativo di mediazione, la proposta ha incontrato una forte opposizione durante l'iter legislativo.

²²⁹ Approfondimento Cap. 2.

²³⁰ *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. 5 "Presunzione legale". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²³¹ La proposta della Commissione risale al 9 dicembre 2021 (cfr. COM(2021) 762 final 2021/0414(COD)).

Diversi governi nazionali e alcuni settori del Parlamento europeo hanno manifestato forti perplessità, rendendo la disciplina della presunzione di subordinazione uno degli aspetti più controversi dell'intero processo di approvazione della direttiva²³².

Il nodo principale riguardava le modalità di applicazione concreta del meccanismo presuntivo.

In particolare, è stata evidenziata una possibile contraddizione tra il livello europeo, nel quale veniva introdotta la presunzione, e il livello nazionale, nel quale essa avrebbe dovuto operare concretamente. Alcuni studiosi hanno parlato a questo proposito di una vera e propria “aporia” normativa: da un lato, la direttiva non definiva direttamente la figura del lavoratore delle piattaforme digitali, rinviando alle definizioni presenti nei diversi ordinamenti nazionali; dall'altro lato, stabiliva che il rapporto tra piattaforma e lavoratore dovesse presumersi subordinato qualora la piattaforma esercitasse un controllo sull'esecuzione della prestazione²³³.

Per superare tali difficoltà, il testo finale della Direttiva ha adottato una soluzione che attribuisce un ruolo molto più rilevante al diritto nazionale.

Gli Stati membri restano obbligati a introdurre un meccanismo presuntivo volto a facilitare l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro nelle piattaforme digitali.

Tuttavia, la Direttiva non stabilisce più criteri comuni validi per tutti i Paesi dell'Unione.

Gli indici fattuali che consentono di attivare la presunzione dovranno infatti essere individuati sulla base del diritto interno, dei contratti collettivi e delle prassi applicative vigenti nei singoli Stati membri, pur tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

L'art. 5 della Direttiva stabilisce dunque che il rapporto contrattuale tra una piattaforma digitale e una persona che svolge attività tramite tale piattaforma si presume essere un rapporto di lavoro quando emergono fatti indicativi dell'esistenza di un potere di controllo o di direzione della prestazione. Qualora la piattaforma intenda contestare tale presunzione, sarà essa stessa a dover dimostrare che il rapporto non presenta i caratteri del lavoro subordinato secondo il diritto nazionale applicabile.

La Direttiva precisa, inoltre, che questa presunzione deve costituire un'agevolazione procedurale a favore dei lavoratori delle piattaforme e non deve tradursi in un aggravio degli oneri probatori a loro carico.

Gli Stati membri devono quindi evitare che le modalità di applicazione della presunzione finiscano per rendere più difficile, anziché più semplice, l'accertamento della reale natura del rapporto di lavoro.

Nonostante queste precisazioni, la soluzione adottata riduce notevolmente la funzione armonizzatrice della Direttiva.

Invece di un unico meccanismo presuntivo fondato su criteri comuni definiti a livello europeo, il sistema delineato dall'art. 5 lascia spazio alla creazione di tanti diversi modelli presuntivi quanti sono gli Stati membri dell'Unione.

²³² V. Council of the European Union, Permanent Representative Committee, Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work – General approach, 15338/1/22 REV 1, Brussels.

²³³ Alaimo A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?* *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.1 - R.28. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15064>; Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma.* *Labour & Law Issues*, 2021, 7(2), C.1 - C.20. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14110>

Ciò comporta il rischio di applicazioni molto differenziate e di un indebolimento dell'obiettivo di uniformare la tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali²³⁴.

Il lavoratore dovrà comunque allegare e dimostrare l'esistenza di fatti dai quali sia possibile dedurre l'esercizio di un potere di controllo o di direzione da parte della piattaforma²³⁵.

Tuttavia, alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, tali fatti non devono essere interpretati esclusivamente nel senso tradizionale dell'etero-direzione.

Possono invece includere forme più moderne e indirette di controllo tipiche dell'economia digitale.

Tra queste rientrano, ad esempio, l'utilizzo di algoritmi o di altre tecnologie digitali che determinano modalità di subordinazione tecnologica o informativa; l'impiego di sistemi di geolocalizzazione per monitorare costantemente la posizione del lavoratore; l'uso di piattaforme online per controllare tempi e modalità di esecuzione delle prestazioni; oppure l'adozione di sistemi di rating attraverso i quali la piattaforma valuta il lavoratore e condiziona l'assegnazione degli incarichi, esercitando di fatto anche poteri disciplinari o di esclusione dalla piattaforma.

Alla luce della formulazione dell'art. 5 della Direttiva Europea sul lavoro tramite piattaforme digitali, è ragionevole ritenere che l'impatto della nuova disciplina sui sistemi giuridici nazionali, e in particolare su quello italiano, sarà probabilmente limitato. Il corretto recepimento della Direttiva nell'ordinamento italiano non richiederebbe necessariamente l'introduzione di una nuova presunzione legale di subordinazione²³⁶.

Una parte della dottrina ha inoltre osservato che la presunzione prevista dalla direttiva non sembra configurarsi come una vera e propria presunzione legale in senso tecnico, ma piuttosto come una presunzione semplice, simile a quella disciplinata nel diritto italiano dall'art. 2729 del Codice civile²³⁷.

In una presunzione legale vera e propria, infatti, la legge interviene modificando la distribuzione dell'onere della prova, alleggerendo gli obblighi probatori della parte che invoca la presunzione.

Nel caso della Direttiva, invece, il lavoratore è comunque chiamato a dimostrare l'esistenza di fatti indicativi della subordinazione, lasciando poi al giudice la valutazione complessiva degli elementi disponibili.

Dal punto di vista dell'ordinamento italiano, tuttavia, questa distinzione potrebbe avere un rilievo limitato.

Il legislatore nazionale dispone infatti di un ampio margine di discrezionalità nel recepire la Direttiva e potrebbe quindi modellare la presunzione in modo più efficace rispetto a quanto previsto nel testo Europeo.

²³⁴ Senatori I., *EU Law and Digitalisation of Employment Relations*, in Tamàs Gyulavári, Emanuele Menegatti (a curai di), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Hart-Bloomsbury, 2022, pp.57-81

²³⁵ Peruzzi M., *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Europa*, 2022, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/PERUZZI_Articolo_per_LDE_1.pdf

²³⁶ Fontana G., *Lavoro autonomo e parità di trattamento nelle recenti riforme legislative*, *Il Diritto del mercato del lavoro*, 2020.

²³⁷ Art. 2729 C.c. (Presunzioni semplici), "Le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate alla prudenza del giudice, il quale non deve ammettere che presunzioni gravi, precise e concordanti. Le presunzioni non si possono ammettere nei casi in cui la legge esclude la prova per testimoni"; Menegatti E., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *federalismi.it*, *FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA*, 14 giugno 2023; Giubboni S., *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders delle piattaforme digitali in ottica europea*, *LavoroDirittiEuropa*, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/GIUBBONI_2.pdf

Questo processo di progressivo avvicinamento tra lavoro autonomo e lavoro subordinato è particolarmente evidente nel settore delle piattaforme digitali.

Negli ultimi anni, anche per i lavoratori delle piattaforme digitali formalmente autonomi, si è assistito a un progressivo riconoscimento di tutele tipiche del lavoro subordinato, riducendo l'impatto pratico della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato²³⁸.

Se infatti le principali garanzie lavoristiche vengono comunque estese anche ai collaboratori autonomi che operano in condizioni di dipendenza organizzativa, diventa meno urgente introdurre specifici meccanismi procedurali di presunzione della subordinazione.

L'art. 2 del d.lgs. 81/2015 consente già di estendere molte tutele del lavoro subordinato ai lavoratori autonomi etero-organizzati.

La Corte di cassazione²³⁹ ha confermato che tale norma produce un effetto di equiparazione senza trasformare automaticamente i rapporti in subordinati.

Tuttavia, anche accogliendo questa impostazione, è opportuno formulare alcune precisazioni riguardo alle condizioni necessarie per una corretta trasposizione della direttiva nell'ordinamento interno.

Un primo elemento da considerare riguarda l'esperienza del recepimento della Direttiva UE 2019/1152²⁴⁰, che contiene una nozione di lavoratore subordinato molto simile a quella adottata dalla più recente Direttiva UE 2024/2831.

In quell'occasione, il legislatore italiano ha scelto di interpretare in senso ampio il concetto di lavoratore, includendo espressamente non solo i lavoratori subordinati in senso stretto ai sensi dell'art. 2094 c.c., ma anche i rapporti disciplinati dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 e, con alcune limitazioni, anche le collaborazioni coordinate e continuative previste dall'art. 409, n. 3, del Codice di procedura civile.

Questa scelta dimostra come il legislatore nazionale abbia già adottato in passato un'interpretazione estensiva della nozione di lavoratore, coerente con quella sviluppata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea. È quindi plausibile che lo stesso approccio venga replicato anche in occasione del recepimento della nuova direttiva sul lavoro tramite piattaforme.

In Italia, resta concettualmente distinta la subordinazione piena (etero-direzione) dall'etero-organizzazione, dove il lavoratore opera nell'organizzazione del committente senza pieno potere direttivo. Anche in questo caso, le tutele del lavoro subordinato sono comunque garantite.

La distinzione tra ordinamento italiano e definizione UE di lavoro subordinato crea alcune discrepanze, superate dalla norma di parificazione dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015, che garantisce risultati di tutela equivalenti.

Un ulteriore aspetto da considerare riguarda il ruolo della contrattazione collettiva.

Nel recepimento della direttiva, i contratti collettivi non potranno ridurre le garanzie minime previste dall'UE, nemmeno per i lavoratori etero-organizzati.

²³⁸ Biasi M., *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, LavoroDirittiEuropa, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/BIASI_2.pdf

²³⁹ Corte di Cassazione, sentenza 24 gennaio 2020 n. 1663.

²⁴⁰ *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*. Consultabile: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=it>

2.2 La Legge 91/2025 e il recepimento della Direttiva UE 2024/2831

La legge 13 giugno 2025 n. 91²⁴¹, nota come legge di delegazione UE 2024, ha conferito al Governo italiano le deleghe necessarie per il recepimento delle direttive dell'Unione Europea ed è entrata in vigore il 10 luglio 2025.

L'art. 11 della legge stabilisce i principi e i criteri direttivi per il recepimento della Direttiva UE 2024/2831, finalizzata a migliorare le condizioni di lavoro sulle piattaforme digitali.

La Direttiva definisce il lavoro su piattaforma come «lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da un individuo sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e l'individuo, indipendentemente dal fatto che esista un rapporto contrattuale tra l'individuo o un intermediario e il destinatario del servizio²⁴²».

Per attuare la direttiva, l'art. 11 prevede l'introduzione della presunzione di subordinazione, in base alla quale, quando emergono elementi indicativi di direzione e controllo da parte della piattaforma, l'onere della prova circa l'assenza di subordinazione grava sulla piattaforma stessa, e non sul lavoratore.

A completamento delle tutele, la legge indica ulteriori interventi necessari per l'adeguamento della normativa nazionale, tra cui:

- la definizione aggiornata di «piattaforma di lavoro digitale»;
- procedure efficaci per determinare la natura del rapporto di lavoro;
- limiti al trattamento dei dati personali mediante sistemi automatizzati;
- adeguamento delle tutele previdenziali;
- modalità trasparenti di informazione sulla gestione dei dati;
- rafforzamento delle misure di salute e sicurezza, comprese norme contro molestie e violenze.

3. Informazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori digitali

Dalla proposta di Direttiva emerge la scelta di attribuire specifici diritti di informazione e consultazione, principalmente ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali²⁴³.

Questa impostazione si colloca in continuità con la Direttiva quadro 2002/14/CE²⁴⁴, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, la quale viene infatti espressamente richiamata in alcune sue disposizioni e più in generale fatta salva, e in sostanza rafforzata. Si configura così un modello di partecipazione tradizionalmente definito “debole”, in quanto i diritti di informazione e consultazione, pur rilevanti, costituiscono solo il nucleo minimo

²⁴¹ LEGGE 13 giugno 2025, n. 91. Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024.

²⁴² 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. 2, par. 1, lett. B. Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

²⁴³ Delfino M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA, 18 ottobre 2023; Purificato I., Senatori I., *The Position of Collective Rights in the “Platform Work” Directive Proposal: Commission v Parliament I*, in *HLLeJ*, 2023, 1

²⁴⁴ Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori

della partecipazione collettiva²⁴⁵. Tre aspetti meritano un'attenzione particolare: la titolarità, il contenuto e le modalità di esercizio dei diritti.

I diritti di informazione e consultazione sono innanzitutto riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme; solo in assenza di tali rappresentanti possono essere esercitati direttamente dai lavoratori. A differenza della Direttiva 2002/14/CE, non sono previste soglie minime di organico per l'applicazione di questi diritti. La proposta, inoltre, non definisce in dettaglio le caratteristiche della rappresentanza dei lavoratori, limitandosi a rinviare alle disposizioni e prassi nazionali²⁴⁶.

Questa scelta neutrale riflette la tradizionale astensione dell'UE nella definizione di chi debba rappresentare i lavoratori²⁴⁷, lasciando agli Stati membri la decisione se riconoscere questi diritti a soggetti di natura sindacale o elettiva²⁴⁸.

Dal punto di vista terminologico, alla nozione di "rappresentanti" si affianca quella di "organizzazioni", senza menzionare esplicitamente i sindacati, a differenza di quanto avviene in altri testi legislativi europei.

Tale formulazione sembra pensata per includere anche forme di rappresentanza spontanea o di base, tipiche del settore delle piattaforme digitali, ma rischia al contempo di rivelarsi un segno di debolezza normativa, poiché non garantisce la solidità e la continuità della rappresentanza collettiva²⁴⁹.

L'articolo 9²⁵⁰ concerne le decisioni che comportano l'introduzione o modifiche sostanziali nei sistemi automatizzati di gestione e monitoraggio del lavoro. La natura tecnica di queste informazioni rende fondamentale il diritto dei rappresentanti a essere assistiti da esperti, le cui spese sono a carico della piattaforma quando superata una determinata soglia di lavoratori.

Questo strumento, tuttavia, sarà efficace solo se i rappresentanti dispongono di competenze adeguate per comprendere sistemi algoritmici complessi.

Il principio dell'effetto utile impone che l'informazione e la consultazione avvengano prima che le decisioni siano definitive, garantendo così che il dialogo con la piattaforma sia reale e significativo. Ciò consente ai rappresentanti di valutare preventivamente i sistemi algoritmici e di proporre contributi ex ante alla loro introduzione o modifica.

3.1 Criticità e prospettive della partecipazione dei lavoratori

La rapida digitalizzazione del lavoro sta trasformando profondamente le relazioni tra organizzazioni e lavoratori, modificando le metodologie di produzione, la gestione delle attività e le dinamiche contrattuali. Questi cambiamenti impongono una riflessione sulle modalità di partecipazione dei

²⁴⁵ Gambacciani M., *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Collana delle pubblicazioni di "FA.RI. sul lavoro", 2023.

²⁴⁶ Gargiulo U., Saracini P. (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, 2025, 15.

²⁴⁷ Senatori I., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Torino, Giappichelli, 2018.

²⁴⁸ Boto J.M. M., *Contrattazione collettiva e gig economy: realtà e possibilità*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy*, Torino, Giappichelli, 2022.

²⁴⁹ Aloisi A., & Potocka-Sionek, N., *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*. *Italian Labour Law E-Journal*, 2022, 15(1), 29–50. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/15027>; Calderara D., Mezzacapo D, Ferraro F., Bellomo S., *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, 2023.

²⁵⁰ 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 "Trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati". Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=it>

lavoratori ai processi decisionali e sulla capacità degli ordinamenti giuridici di adattarsi a nuove forme di organizzazione del lavoro.

In tale contesto, la valutazione delle tutele e delle procedure collettive assume un rilievo crescente, richiedendo un equilibrio tra flessibilità organizzativa e protezione dei diritti dei soggetti coinvolti.

La mera e costante trasmissione di informazioni ai destinatari potrebbe finire per collocarli in una posizione di svantaggio, dando luogo a forme di cooperazione dal valore pratico limitato²⁵¹.

Tra le possibili conseguenze di tale impostazione si possono inoltre annoverare il rischio di fraintendimenti e la tendenza a semplificare eccessivamente questioni che rivestono un'importanza fondamentale²⁵².

In questo contesto appare quindi necessario interrogarsi sull'opportunità di introdurre eventuali modifiche o correttivi alla disciplina vigente.

Più in generale, è evidente come, in assenza di una dimensione collettiva adeguatamente strutturata, risulti difficile affrontare in maniera efficace le problematiche legate ai processi di digitalizzazione e garantire una tutela effettiva ai lavoratori, la cui protezione non può essere affidata esclusivamente a strumenti o iniziative di carattere individuale.

A questo punto dell'analisi risulta opportuno prendere in considerazione anche un altro recente atto normativo vincolante adottato dall'Unione europea nel contesto della regolazione della digitalizzazione, ossia il Regolamento sull'intelligenza artificiale²⁵³, il cui ambito di applicazione appare sensibilmente più ampio rispetto a quello della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali, non essendo limitato al solo settore delle piattaforme digitali.

Il Regolamento UE sull'intelligenza artificiale si propone di migliorare il funzionamento del mercato interno e promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale (IA) antropocentrica e affidabile, garantendo nel contempo un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente, contro gli effetti nocivi dei sistemi di intelligenza artificiale (sistemi di IA) nell'Unione nonché promuovere l'innovazione²⁵⁴.

A tale scopo, l'AI Act, dopo aver individuato il proprio ambito di applicazione²⁵⁵ e le definizioni rilevanti ai fini normativi²⁵⁶, stabilisce le regole da applicarsi ai sistemi di AI in base al loro livello di rischio (inaccettabile, alto, basso o minimo).

²⁵¹ Gragnoli E., *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Torino, 2021.

²⁵² Recchia G. A., *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, *Diritto Politica Economia*, 2023.

²⁵³ 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).

²⁵⁴ Art. 1. 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).

²⁵⁵ Art. 2. 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).

²⁵⁶ Art. 3. 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).

In particolare, i sistemi di AI sono classificati dal Regolamento nelle seguenti categorie:

1. I sistemi di AI che pongono rischi inaccettabili, la cui commercializzazione e uso sono esplicitamente vietati nel mercato interno dell'UE²⁵⁷. Tra questi rientrano i sistemi che: utilizzano tecniche manipolative nei confronti delle persone; sfruttano categorie di soggetti considerati vulnerabili; classificano le persone o i gruppi in base al comportamento sociale o alle caratteristiche personali in presenza di specifiche condizioni; valutano il rischio di condotte criminali; creano database di riconoscimento facciale attraverso attività di scraping; categorizzano le persone in base ai dati biometrici e realizzano l'identificazione biometrica in tempo reale (con alcune eccezioni);
2. I sistemi di AI ad alto rischio secondo i criteri di classificazione stabiliti dal Regolamento UE stesso²⁵⁸. Questi possono essere immessi sul mercato e utilizzati solo dopo essere stati sottoposti ad una valutazione di conformità da parte dello stesso fornitore del sistema di AI o da un organismo notificato terzo²⁵⁹ in relazione al rispetto dei requisiti stabiliti dal Regolamento²⁶⁰. In particolare, i sistemi ad alto rischio devono avere un sistema di gestione dei rischi che, in modo iterativo, identifichi, valuti e gestisca (tramite eliminazione o mitigazione) i possibili rischi che possono essere rilevati anche nel monitoraggio successivo all'immissione nel mercato²⁶¹. Inoltre, i fornitori di tali sistemi dovranno redigere e tenere aggiornata la documentazione tecnica²⁶² e la registrazione dei log²⁶³, oltre che progettare e sviluppare i sistemi in modo tale che mantengano livelli adeguati di accuratezza, robustezza

²⁵⁷ CAPO II “PRATICHE DI IA VIETATE”, Art. 5 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).

²⁵⁸ CAPO III “SISTEMI DI IA AD ALTO RISCHIO”, SEZIONE 1 “Classificazione dei sistemi di IA come «ad alto rischio»”, Art. 6 “Regole di classificazione per i sistemi di IA ad alto rischio” 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).

²⁵⁹ Art. 43 “Valutazione della conformità”, 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).

²⁶⁰ CAPO III “SISTEMI DI IA AD ALTO RISCHIO”, SEZIONE 2 “Requisiti per i sistemi di IA ad alto rischio”, 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).

²⁶¹ Art. 9 “Sistema di gestione dei rischi”, 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).

²⁶² Art. 11 “Documentazione tecnica”, 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).

²⁶³ Art. 12 “Conservazione delle registrazioni”, 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).

- e cybersicurezza durante tutto il loro ciclo di vita²⁶⁴. Altri requisiti rilevanti riguardano la governance dei dati utilizzati²⁶⁵, la trasparenza dei sistemi²⁶⁶ e la supervisione umana²⁶⁷;
3. I sistemi di AI che presentano rischi di trasparenza²⁶⁸. Qualora una persona fisica interagisca con questa tipologia di AI è stabilito l'obbligo di informare chi interessato della natura artificiale del sistema e dei contenuti generati dallo stesso²⁶⁹;
 4. I sistemi di AI a rischio minimo²⁷⁰. Questi sistemi non sono soggetti ad ulteriori obblighi oltre la normativa di settore e quanto già previsto a livello di regolamentazione europea. Il Regolamento UE incoraggia comunque l'adozione di codici di condotta intesi a promuovere l'applicazione volontaria anche a questi sistemi di AI i requisiti previsti per i sistemi ad alto rischio²⁷¹.

È noto, infatti, che il coinvolgimento dei lavoratori può essere collocato lungo un continuum che va dalle forme più elementari di informazione e consultazione fino ai livelli più avanzati di partecipazione, intesa come effettiva cogestione. La principale debolezza delle prime consiste nel fatto che, pur imponendo al datore di lavoro di formalizzare il processo decisionale tenendo conto di interessi ulteriori rispetto ai propri, esse non incidono concretamente sulla sua autonomia decisionale.

²⁶⁴ Art. 15 “Accuratezza, robustezza e cibernsicurezza”, 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).

²⁶⁵ Art. 10 “Dati e governance dei dati”, 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).

²⁶⁶ Art. 13 “Trasparenza e fornitura di informazioni ai deployer”, 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).

²⁶⁷ Art. 14 “Sorveglianza umana”, 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).

²⁶⁸ CAPO IV “OBBLIGHI DI TRASPARENZA PER I FORNITORI E I DEPLOYER DI DETERMINATI SISTEMI DI IA”, 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).

²⁶⁹ Art. 50 “Obblighi di trasparenza per i fornitori e i deployers di determinati sistemi di IA”, 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).

²⁷⁰ CAPO X “CODICI DI CONDOTTA E ORIENTAMENTI”, 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).

²⁷¹ 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, Art. 95 “Codici di condotta per l'applicazione volontaria di requisiti specifici”. Consultabile: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689

Ciò le distingue nettamente dai modelli di codeterminazione, che rappresentano forme di partecipazione più incisive.

Sotto questo profilo, la Direttiva 2002/14/CE, alla quale si ispira anche la disciplina della Platform Work Directive²⁷², sembra avallare un modello tradizionale di partecipazione debole: i diritti di informazione e consultazione, pur rivestendo un ruolo importante, costituiscono infatti soltanto il livello minimo delle prerogative partecipative riconosciute ai lavoratori²⁷³.

Nel complesso, come evidenziato anche dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, emerge con chiarezza la necessità di sviluppare procedure partecipative più dinamiche ed efficaci. In effetti, appare evidente che, in mancanza di strumenti collettivi adeguati, la regolazione delle trasformazioni indotte dalla digitalizzazione del lavoro rischia di rimanere parziale e di non garantire un livello di tutela sufficiente ai lavoratori²⁷⁴.

4. Cosa cambierà nella pratica: impatti su organizzazione e tutele

Il nucleo della Direttiva consiste in una serie di innovazioni che incidono in modo diretto sia sull'organizzazione del lavoro sia sulla struttura dei rapporti contrattuali nelle piattaforme digitali.

La novità più rilevante per le imprese e per le piattaforme riguarda l'introduzione di una presunzione legale di subordinazione.

In termini pratici, la Direttiva comporterà per le piattaforme digitali una revisione dei propri modelli organizzativi e contrattuali, con l'obiettivo di garantire conformità alle nuove norme.

Ciò include la necessità di adottare procedure interne per valutare correttamente lo status dei lavoratori, aggiornare i sistemi di gestione algoritmica e predisporre canali di comunicazione sicuri tra lavoratori e rappresentanze.

Le piattaforme dovranno inoltre sviluppare politiche interne di compliance e prevenzione del contenzioso, anticipando gli effetti della direttiva sul funzionamento quotidiano e sulle strategie di gestione del lavoro. Questi cambiamenti rappresentano un passaggio strutturale verso una maggiore trasparenza, responsabilità e tutela dei lavoratori all'interno del contesto digitale.

Dal punto di vista dei lavoratori, la direttiva introduce dunque una serie di tutele significative.

Tra queste rientrano una maggiore facilità nel far riconoscere la natura subordinata del rapporto quando le modalità concrete di svolgimento dell'attività lo giustificano, il diritto a ricevere informazioni chiare sul funzionamento degli algoritmi utilizzati dalle piattaforme e una protezione rafforzata contro eventuali ritorsioni.

Inoltre, viene garantita la possibilità di accedere a canali di comunicazione riservati con altri lavoratori e con le loro rappresentanze.

Nel complesso, queste misure determinano un rafforzamento generale delle garanzie riconosciute ai lavoratori delle piattaforme digitali, non solo sotto il profilo della tutela giuridica, ma anche in termini di trasparenza e dignità delle condizioni di lavoro.

²⁷² 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. Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32024L2831>

²⁷³ Aimo M., *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione? LavoroDirittiEuropa, 2024*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/AIMO.pdf>

²⁷⁴ Delfino M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale, Federalismi.it, 2023*.

La Direttiva UE 2024/2831 rappresenta quindi un passaggio significativo nell'evoluzione del diritto del lavoro europeo, poiché mira ad adattare gli strumenti tradizionali di tutela alle nuove forme di occupazione generate dall'economia digitale²⁷⁵.

L'obiettivo del legislatore europeo non è quello di ostacolare lo sviluppo delle piattaforme, bensì di ricondurre l'innovazione tecnologica entro un quadro di regole comuni, capace di prevenire fenomeni di dumping sociale e di ridurre le incertezze interpretative.

Per l'Italia, il 2026 costituisce un momento particolarmente rilevante sotto il profilo dell'attuazione normativa. In questa fase, il legislatore nazionale è chiamato a recepire definitivamente la Direttiva e a definire in modo più preciso l'equilibrio tra esigenze di flessibilità organizzativa e garanzie di tutela per i lavoratori.

In questo contesto, imprese, piattaforme digitali e operatori professionali sono chiamati a valutare attentamente i modelli contrattuali adottati, i sistemi di gestione algoritmica del lavoro e le strategie di conformità normativa, al fine di anticipare gli effetti di una riforma destinata a incidere in modo strutturale sull'organizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali.

²⁷⁵ Senatori I., *EU Law and Digitalisation of Employment Relations*, in Tamàs Gyulavàri, Emanuele Menegatti (a curai di), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Hart-Bloomsbury, 2022, pp.57-81; Senatori I., *Human-Centered Regulation: The Approach of the European Union to the Digitalization of Employment Relations*, In *CALIFORNIA WESTERN INTERNATIONAL LAW JOURNAL*, 56:1(2025), pp. 53-97.

CONCLUSIONE

L'analisi sviluppata nel presente studio ha messo in luce come il lavoro tramite piattaforme digitali rappresenti una delle principali sfide per l'evoluzione contemporanea del diritto del lavoro. La diffusione delle piattaforme digitali evidenzia infatti come le trasformazioni tecnologiche stiano progressivamente mettendo in discussione alcuni dei presupposti su cui si è tradizionalmente fondata la disciplina lavoristica, imponendo una riflessione sulla capacità delle categorie giuridiche esistenti di adattarsi a modelli organizzativi profondamente mutati.

Nel lavoro su piattaforma digitale la tecnologia non svolge soltanto una funzione di intermediazione, ma assume un ruolo organizzativo centrale.

Attraverso sistemi algoritmici e infrastrutture digitali, le piattaforme sono in grado di gestire l'assegnazione delle prestazioni, la determinazione dei compensi e la valutazione delle performance dei lavoratori.

In questo modo, la tecnologia diventa parte integrante della struttura organizzativa dell'impresa, incidendo direttamente sull'esercizio delle tradizionali prerogative datoriali di direzione, coordinamento e controllo.

Questo mutamento contribuisce a rendere più complessa l'applicazione delle categorie giuridiche tradizionali del diritto del lavoro, in particolare la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

In molti casi, infatti, i lavoratori delle piattaforme digitali risultano formalmente qualificati come autonomi, ma operano all'interno di sistemi organizzativi fortemente strutturati e caratterizzati da significativi vincoli operativi.

La tensione tra qualificazione formale del rapporto e realtà sostanziale dell'organizzazione del lavoro rappresenta quindi uno dei nodi centrali del dibattito giuridico sul lavoro digitale.

Un ulteriore elemento di criticità è rappresentato dalla diffusione del cosiddetto *management algoritmico*, che introduce nuove forme di controllo digitale caratterizzate da opacità decisionale e significative asimmetrie informative tra piattaforme e lavoratori.

In assenza di adeguati strumenti di trasparenza e di controllo, tali sistemi rischiano di incidere in modo rilevante sulle condizioni di lavoro senza che i lavoratori possano comprenderne pienamente il funzionamento o contestarne le decisioni.

È proprio alla luce di queste problematiche che si inserisce l'intervento del legislatore europeo. L'adozione della **Direttiva UE 2024/2831** rappresenta un passaggio particolarmente significativo nel processo di regolazione del lavoro tramite piattaforme digitali, poiché introduce per la prima volta a livello dell'Unione europea un quadro normativo specificamente dedicato a questo fenomeno.

La Direttiva interviene su alcuni degli aspetti più critici del lavoro su piattaforma digitale, tra cui la qualificazione dello status occupazionale dei lavoratori e la regolazione dei sistemi di gestione algoritmica.

In particolare, la previsione di una presunzione relativa di subordinazione e l'introduzione di obblighi di trasparenza sui sistemi automatizzati rappresentano strumenti volti a riequilibrare le asimmetrie di potere che caratterizzano il funzionamento delle piattaforme digitali.

La Direttiva sarà applicabile dal 2 dicembre 2026 anche ai rapporti contrattuali già in essere a tale data e costituisce il risultato di un lungo negoziato durato circa due anni e mezzo.

L'attuazione della Direttiva non rappresenterà probabilmente un punto di arrivo definitivo, ma piuttosto l'inizio di una nuova fase di evoluzione normativa e interpretativa, nella quale il diritto sarà chiamato a confrontarsi con modelli organizzativi sempre più complessi e tecnologicamente mediati. La regolazione del lavoro su piattaforma pone dunque una questione di fondo per il diritto del lavoro contemporaneo: quella di riuscire a coniugare l'innovazione tecnologica e la flessibilità organizzativa con la necessità di garantire condizioni di lavoro eque e un adeguato livello di tutela dei diritti dei lavoratori.

In questo senso, la capacità degli ordinamenti giuridici di sviluppare strumenti normativi efficaci per governare tali trasformazioni rappresenterà uno degli snodi centrali dell'evoluzione futura della disciplina.

BIBLIOGRAFIA

Aimo M., Tebano L., *Algorithmic Management at work: Collective Rights and EU Regulatory Responses*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, in corso di pubblicazione e SSRN, 2026.

Aimo M., *Il management algoritmico nel lavoro mediante piattaforma: osservazioni sulle prime regole di portata europea*, in *federalismi.it*, FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA 23 OTTOBRE, 2024.

Aimo M., *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?* LavoroDirittiEuropa, 2024, <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/AIMO.pdf>

Ales E., Palmirotta F., Purificato I., Senatori I., *Innovazione tecnologica e tutela dei diritti fondamentali in Italia: il caso del lavoro mediante piattaforma*, in *Grandes Transformaciones Sociales Y Relaciones Laborales. XLII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES*, 2025, 68, pp. 149-166.

Aloisi A., Rainone S., Countouris N., *An unfinished task? Matching the platform work directive with the EU and international "social acquis"*, *International Labour Organization*, 2023.

Aloisi A., & Potocka-Sionek, N., *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*. *Italian Labour Law E-Journal*, 2022, 15(1), 29–50. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/15027>

Alaimo A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?* *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.1 - R.28. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15064>

Aloisi A. e De Stefano V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. 2022.

Bae Jc., e Koo D.M. «Lemons problem in collaborative consumption platforms: Different decision heuristics chosen by consumers with different cognitive styles». *Internet Research* 28 (aprile 2018): 00–00.

Banfi D. e Bologna S., «Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro, Feltrinelli, 2011».

Barbera M. «Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro», Giuffrè, 1991.

Barbera M., «Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione». *Labour & Law Issues* 7, fasc. 1 (2021): I.1-I.17.

Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*. *Labour & Law Issues*, 2021, 7(2), C.1 - C.20. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14110>

Bellavista A. e Santucci R., «*Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*». *Collana delle pubblicazioni di «FA.RI sul lavoro*», 2022.

Bergamaschi G., Bisonni H., *Rider: primo sguardo alla Direttiva europea di prossima pubblicazione e stato dell'arte*, *LavoroDirittiEuropa*, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/BERGAMASCHI_BISONNI.pdf

Biasi M., *DIRITTO DEL LAVORO E INTELLIGENZA ARTIFICIALE*. Giuffrè, 2024.

Biasi M., *La presunzione relativa di subordinazione nella “Direttiva Piattaforme”*: brevi spunti, *LavoroDirittiEuropa*, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/BIASI_2.pdf

Biasi M., *Tra fattispecie ed effetti: il “purposive approach” della Cassazione nel caso Foodora*, in *LDE*, 2020.

Bodie M., Cherry M., McCormick M. e Tang J., «*The Law and Policy of People Analytics*». *University of Colorado Law Review* 88, fasc. 4 (2017): 961–1042.

Boto J.M. M., *Contrattazione collettiva e gig economy: realtà e possibilità*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy*, Torino, Giappichelli, 2022.

Cairolì S., *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe***. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 26–51. <https://doi.org/10.14276/2531-4289.4635>

Calderara D., Mezzacapo D, Ferraro F., Bellomo S., *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, 2023.

Capponi F., «*Lavoro tramite piattaforma digitale e subordinazione: il ruolo dell’algoritmo secondo il Tribunale di Palermo*». *Bollettino ADAPT*, 29 novembre 2020. <https://www.bollettinoadapt.it/lavoro-tramite-piattaforma-digitale-e-subordinazione-il-ruolo-dellalgoritmo-secondo-il-tribunale-di-palermo/>.

Capponi F., «*Le nuove tutele del lavoro tramite piattaforma “anche” digitale: commento al d.l. n. 101/2019*». *Bollettino ADAPT*, 8 settembre 2019. <https://www.bollettinoadapt.it/le-nuove-tutele-del-lavoro-tramite-piattaforma-anche-digitale-commento-al-d-l-n-101-2019/>.

Capurro F., «*Le collaborazioni coordinate e continuative “etero organizzate”*: il magico viaggio in un mondo incantato». *Studio Legale Associato Beccaria e Capurro*, 7 settembre 2019. <https://www.beccariaecapurro.it/le-collaborazioni-coordinate-e-continuative-etero-organizzate-il-magico-viaggio-in-un-mondo-incantato/>.

Carinci F., *Tribunale Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, 2021.

Carinci M. T., e Ingraio A., *L'impatto dell'AI Act sul diritto del lavoro. GIORNALE DI DIRITTO DEL LAVORO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI*, 2024.

Codagnone C., Fabienne A. e Biagi F., «*The Future of Work in the Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*» *SSRN Electronic Journal*, 2016.

Comandè D., *Il perimetro dei diritti dei riders secondo il canone della protezione equivalente*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 3, 2023, p. 410.

Couldry N. e Mejias U., *The Costs of Connection, How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism, Culture and Economic Life*, 2019.

Countouris N., & De Stefano, V. 'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work. *European Labour Law Journal*, 0(0), 2025. <https://doi.org/10.1177/20319525251375028>

Cusumano M. A., Gawer A., e Yoffie D. B. «*The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power*, Harvard Business School». 2019.

D'Antona M., *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno 'freddo' dell'occupazione*, RGL, 1993.

D'Antona M., *BIBLIOTECA DEL CENTRO STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO EUROPEO*. 2022. https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/Volume_1-2022.pdf

D'Ascola S., *L'indisponibilità del tipo contrattuale*. *Rivista on-Line della Fondazione Prof. Massimo D'Antona*, 2018. <https://www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-26/lindisponibilita-del-tipo-contrattuale>

Dagnino E., *Il diritto interno: i sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*. Giuffrè, 2024.

Danesin G., *La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto*, *LavoroDirittiEuropa*, 2023. <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/DANESIN.pdf>

De Marco C., Garilli A., *L'enigma qualificatorio dei riders*, *WP CSDLE "Massimo D'Antona" Biblioteca '20 maggio – 1/2021*, 435/2021.

De Minicis M. «*Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione*», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/1582-regime-delle-piattaforme-e-nuovi-mercati-produzione-lavoro-consumo-e-regolamentazione>.

De Nijs R., «Behavior-based price discrimination and customer information sharing». *International Journal of Industrial Organization* 50 (gennaio 2017): 319–34.

Degryse C. *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. In *SSRN Electronic Journal*, 2016.

Delfino M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, *Federalismi.it*, 2023.

Di Cataldo L., *Improving working conditions in platform work. A comment about the agreement reached on the European directive*. *Italian Labour Law E-Journal*, 2024, 17(1), 131–152. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/19793>

Di Cerbo V. «Algorithmic management e piattaforme digitali: verso una normativa EU finalizzata a fissare livelli minimi comuni di tutela dei lavoratori», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1558-algorithmic-management-e-piattaforme-digitali-verso-una-normativa-eu-finalizzata-a-fissare-livelli-minimi-comuni-di-tutela-dei-lavoratori>.

Diamanti R., «Il Lavoro Etero-Organizzato e Le Collaborazioni Coordinate e Continuative». *Diritto delle relazioni industriali*, *Adapt*, 2018.

Donà S., e Marocco M., «Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali». *Labour & Law Issues* 5, fasc. 2 (2019): 7–29.

Donini A. e Ingraio A. *Algoritmi e Lavoro*. LLC Labour Law Community, 2022.

Donini A., «Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme». *Labour & Law Issues* 8, fasc. 1 (2022): 29-R.42.

Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*. Bononia University Press, 2021.

Fabozzi R., *IL DIRITTO DEL LAVORO ALLA PROVA DELLE PIATTAFORME DIGITALI*, Giappichelli, 2024.

Faleri C., «Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile». *Lavoro e Diritto*. *Lavoro e diritto* 37, fasc. 3 (2023): 537–56.

Faleri C., *L'opacità algoritmica nei sistemi di intelligenza artificiale: continuando a ragionare intorno alle asimmetrie informative nei rapporti di lavoro*. In W. Chiaromonte, M.L. Vallauri (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti in memoria di Riccardo Del Punta. Volume 3* (pp. 453-469). Firenze: Firenze University Press, 2024.

Fava G., «L'ordinanza del Tribunale di Bologna in merito alla possibile discriminatorietà dell'algoritmo utilizzato da Deliveroo». *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/600-l-ordinanza-del-tribunale-di-bologna-in-merito-alla-possibile-discriminatorieta-dell-algoritmo-utilizzato-da-deliveroo>.

Fava G., *Cassazione: ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati*, *LavoroDirittiEuropa*, 2020. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Commento_Cass_riders_FAVA.pdf

Ferraresi M., *La subordinazione al confronto della tendenza espansiva del diritto del lavoro*, *LavoroDirittiEuropa*, 2023. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/FERRARESI_1.pdf

Fischer B. e Scholes M. *The Pricing of Options and Corporate Liabilities*. 1973. <https://people.dm.unipi.it/pratelli/Finanza/Black-Scholes.pdf>

Floridi L. e Taddeo M., «What is data ethics?» *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences* 374, fasc. 2083 (2016): 20160360.

Fontana G., *Lavoro autonomo e parità di trattamento nelle recenti riforme legislative*, *Il Diritto del mercato del lavoro*, 2020.

Forlivesi M., «Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione». *Labour & Law Issues* 4, fasc. 1 (2018): 35–58.

Fraioli A. L., *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?* G. Giappichelli Editore, 2022.

Gambacciani M., *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, *Collana delle pubblicazioni di "FA.RI. sul lavoro"*, 2023.

Gambacciani M. e Proia G., *Il contratto collettivo di diritto comune*. In PROIA G (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci (pp. 595-670). Padova: Cedam, 2014.

Gamet L., «Il lavoratore e le due facce dell'algoritmo», *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/diritto-comunitario-e-diritto-del-lavoro/1595-il-lavoratore-e-le-due-facce-dell-algoritmo>.

Gargiulo U., Saracini P. (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, 2025, 15.

Gaudio G., «Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 2 (2020): 19–71.

Gaudio G., «L'algorithmic management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite

piattaforma». *LavoroDirittiEuropa*, 2022. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/958-1-algorithmic-management-e-il-problema-della-opacita-algoritmica-nel-diritto-oggi-vigente-e-nella-proposta-di-direttiva-sul-miglioramento-delle-condizioni-dei-lavoratori-tramite-piattaforma>.

Gaudio G., «Le discriminazioni algoritmiche». *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1524-le-discriminazioni-algoritmiche>.

Geoffrey G. Parker, Marshall W. van Alstyne, Sangeet Paul Choudary, *Platform revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Reprint, 2017, 139–44.

Ghiani F., «Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui riders». *Labour & Law Issues* 8, fasc. 1 (2022): 72-R. 102.

Giubboni S., *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Fascicolo 3, 2023.

Giubboni S., *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders delle piattaforme digitali in ottica europea*, *LavoroDirittiEuropa*, 2024, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/GIUBBONI_2.pdf

Gragnoles E., *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Torino, 2021.

Grandi Z. e Picunio M., «Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione». 2020.

Ichino P., «Il lavoro e il mercato». Benvenuti nel sito di Pietro Ichino, 1996. <https://www.pietroichino.it/?p=35157>.

Ichino P., «L'intelligenza del lavoro». Rizzoli, 2020.

Ichino P., «SUBORDINAZIONE, AUTONOMIA E PROTEZIONE DEL LAVORO NELLA GIG-ECONOMY». 2018. <https://archivio.pietroichino.it/saggi/view.asp?IDArticle=1797>.

Ingrao A., «AI at Work: Reframing Data Protection through the Lens of Labor Law». *Diritti Lavori Mercati*, 17 settembre 2025. <https://www.ddllmm.eu/ai-at-work-reframing-data-protection-through-the-lens-of-labor-law/>.

Ingrao A., «Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo | Lefebvre Giuffrè», 2020.

Kociaj I., Sema E., *Regulation of Platform Work in the EU: A Comparative Analysis of the Draft Directive of 2021 and the Directive (EU) 2024/2831*, 2025. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 8(1), 49-57. <https://doi.org/10.31410/Balkans.JETSS.2025.8.1.49-57>

Koopman C., Mitchell M., e Thierer A., «*The Sharing Economy and Consumer Protection Regulation: The Case for Policy Change*». *SSRN Electronic Journal*, 2014.

Lai M., *Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali*, ADAPT University Press, www.bollettinoadapt.it, 2025.

Lai M., Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele? *LavoroDirittiEuropa*, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/LAI_Contributo_LDE_IL_LAVORO_MEDIANTE_PIATTAFORME_DIGITALI.pdf

Leonardi D., Murgia A, e Armano E., *Piattaforme digitali e forme di resistenza della soggettività precaria. Un'inchiesta sul lavoro gratuito e la mobilitazione dei riders di Foodora a Torino*, 2020.

Levi A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*. ITA, 2022, pp. 11-25.

Lombardi M. e Macchi M. «*Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale 2018*». In *IL LAVORO 4.0 LA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE E LE TRASFORMAZIONI DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE*. 2018.

Mancuso R., «*La voce di Riders Union Bologna*». *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/616-la-voce-di-riders-union-bologna>.

Martelloni F., *La condizione di doppia alienità del lavoratore bisognoso di tutela giuslavoristica*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2021.

Martelloni F., «*Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*», *LavoroDirittiEuropa*, 2020. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/437-le-collaborazioni-etero-organizzate-al-vaglio-della-cassazione-un-allargamento-del-raggio-d-azione-della-tutela-giuslavoristica>.

Martelloni F., *Un giudice disarmato i «cavalieri della pandemia»: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery*. *RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO*, 1, 136-148.

Martino V., «*La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders*». *LavoroDirittiEuropa*, 2019. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/378-la-riforma-delle-collaborazioni-etero-organizzate-e-le-nuove-tutele-per-i-riders>.

Menegatti E., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in federalismi.it, *FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA*, 14 giugno 2023.

Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, in Mengoni L., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, 2004, 115.

Messinetti R. «*La Privacy e il controllo dell'identità algoritmica*». *Rivista Contratto e Impresa Europa*, 14 maggio 2021. <https://www.contrattoeimpresaeuropa.eu/la-privacy-e-il-controllo-dellidentita-algoritmica/>.

Milgrom P., Thierer A., Koopman C., Hobson A., Kuiper C., *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the Lemons Problem*, in *University of Miami Law Review*, 2016.

Novella M., «*Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*». *Labour & Law Issues* 5, fasc. 1 (2019): 82–103.

Olivieri A., *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea. Quasi todoscaballeros?* *LavoroDirittiEuropa*, 2022. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/La_presunzione_di_subordinazione_nel_lavoro_tramite_piattaforma_1.pdf

Ouksel Aris M., e Eruysal F., «*Loyalty intelligence and price discrimination in a duopoly*». *Electronic Commerce Research and Applications*, Volume 10, Issue 5, September–October 2011, Pages 520-533. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.10.001>

Palmirota F., *Ciclo di seminari online: Diseguali opportunità. Il gender gap nei luoghi di lavoro - Fondazione Universitaria Marco Biagi*. 2024. <https://fmb.unimore.it/eventi/ciclo-di-seminari-online-diseguali-opportunita-il-gender-gap-nei-luoghi-di-lavoro/>.

Palmirota F., *La mobilitazione degli organismi collettivi contro le discriminazioni del management algoritmico*. *DIRITTI LAVORI MERCATI*. - 15:(2023), pp. 183-201.

Passalacqua P., *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *federalismi.it*, *FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA*, 19 aprile 2023.

Pentland A. e Parrella B. «*Fisica sociale. Come si propagano le buone idee*». *Università Bocconi Editore*, 2015.

Perulli A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT – 410/2020.

Perulli A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell’ordinanza del Tribunale di Bologna*, *LavoroDirittiEuropa*, 2020. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/644-la-discriminazione-algoritmica-brevi-note-introduttive-a-margine-dell-ordinanza-del-tribunale-di-bologna>.

Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*. Giuffr , 2024.

Peruzzi M., *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessit  e declinazioni dell'approccio risk-based*. *Federalismi.it*, 2024. https://www.astrid-online.it/static/upload/peru/peruzzi_fed_30_24.pdf

Peruzzi M., *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma, in Lav. dir. Europa, 2022*, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/PERUZZI_Articolo_per_LDE_1.pdf

Pezzini G., *«La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale»*. *LavoroDirittiEuropa*, 2021. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/886-la-retribuzione-dei-rider-autonomi-alcune-considerazioni-a-margine-della-proposta-di-direttiva-sul-salario-minimo-legale>.

Purificato I., Senatori I., *The Position of Collective Rights in the "Platform Work" Directive Proposal: Commission v Parliament*, in *HLLeJ*, 2023, 1.

Razzolini O., *«La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo»*. *Labour & Law Issues* 6, fasc. 2 (2020): I.133-I.145.

Recchia, G. A., *«Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva»*. *Labour & Law Issues* 9, fasc. 1 (2023): 32-R.57.

Recchia G. A., *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, *Diritto Politica Economia*, 2023.

Renzi S., *Decisioni automatizzate, analisi predittive e tutela della privacy dei lavoratori*. *LAVORO E DIRITTO*, 2022.

Ricciardi M., *La struttura della contrattazione collettiva in Italia*. *Clueb*, 1981.

Robles C., Golbeck J. e Turner K., *«Predicting personality with social media»*. *CHI '11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, gennaio 2011.

Roccella M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, *WP CSDLE Massimo D'Antona*, 2008.

Rodot  S., *«Il diritto di avere diritti, Laterza - 2013»*.

Rodot  S., *«Il mondo nella rete. Quali i diritti, quali i vincoli»*. *Laterza*, 2014.

Romagnoli U., *Il lavoro in Italia: un giurista racconta*. Il Mulino, 1995.

Romagnoli U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967.

Rota A., «*La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 1 (2020): 59–86.

Rotondi F., «*L'impatto dell'I.A. sulle fonti regolative del diritto del lavoro*». *LavoroDirittiEuropa*, 2025. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/2125-l-impatto-dell-i-a-sulle-fonti-regolative-del-diritto-del-lavoro>.

Rusciano M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*. UTET, 2003.

Sacchetto, G. M. e Tedoldi A. M., *La nuova azione inibitoria collettiva ex art. 840 sexiesdecies c.p.c. 2021*.

Sartori A., *L'impatto dell'intelligenza artificiale sul controllo e la valutazione della prestazione, e sull'esercizio del potere disciplinare*. *LavoroDirittiEuropa*, 2024. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1663-l-impatto-dell-intelligenza-artificiale-sul-controllo-e-la-valutazione-della-prestazione-e-sull-esercizio-del-potere-disciplinare>

Scagliarini S. e Senatori I., *Lavoro, Impresa e Nuove Tecnologie dopo l'AI Act*. *QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI*, (2024), pp. 1-123.

Senatori I., *EU Law and Digitalisation of Employment Relations*, in Tamàs Gyulavàri, Emanuele Menegatti (a curai di), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Hart-Bloomsbury, 2022, pp.57-81.

Senatori I., *Human-Centered Regulation: The Approach of the European Union to the Digitalization of Employment Relations*, In *CALIFORNIA WESTERN INTERNATIONAL LAW JOURNAL*, 56:1(2025), pp. 53-97.

Senatori I., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Torino, Giappichelli, 2018.

Senatori I. e Spinelli C., «*(Re-)Regulating Remote Work in the Post-Pandemic Scenario: Lessons from the Italian Experience*». *Italian Labour Law E-Journal* 14, fasc. 1 (2021): 209–60. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13376>

Senatori I., «*The European Framework Agreement on Digitalisation: A Whiter Shade of Pale?*» *Italian Labour Law E-Journal* 13, fasc. 2 (2020): 159–75. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/12045>.

Smorto G., & Donini, A. *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura. Labour & Law Issues*, 2024, 10(1), C.23-C.44. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/19855>.

Smorto G., *Reputazione, fiducia e mercati. fasc. 2016*. https://www.academia.edu/25304147/Reputazione_fiducia_e_mercati.

Spinelli C., «*Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*». *Labour & Law Issues* 6, fasc. 1 (2020): 87–105.

Spinelli C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma, LavoroDirittiEuropa, 2022*. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Spinelli_Trasparenza_algoritmica_1.pdf

Srnicek N., *Platform Capitalism, Polity Press, 2016*. <https://mudancatecnologicaedinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>

Treu T., *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *RGL*, n. 2, I, 215 ss.

Treu T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca. Federalismi.it, 2022*. <https://www.federalismi.it/AppOpenFilePDF.cfm?artid=46940&dpath=document&dfile=22032022122755.pdf&content=La%2Bdigitalizzazione%2Bdel%2Blavoro%3A%2Bproposte%2Beuropee%2Be%2Bpiste%2Bdi%2Bricerca%2B%2D%2Bstato%2B%2D%2Bdottrina%2B%2D%2B>

Tullini P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale. Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.43 - R.56. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15062>.

Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora. LavoroDirittiEuropa, 2018*. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/ARTICOLO_FOODORA_TULLINI.pdf

Valente L., «*La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider*». *LavoroDirittiEuropa, 2024*. <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/diritto-comunitario-e-diritto-del-lavoro/1566-la-direttiva-1152-del-2019-e-gli-indici-di-presunzione-della-subordinazione-nella-proposta-di-direttiva-sul-lavoro-mediante-piattaforme-digitali-del-9-dicembre-2021-effetti-sul-rapporto-di-lavoro-dei-rider>.

Vespignani A. e Rijntano R., «*L'algoritmo e l'oracolo*». *Il Saggiatore*.

Villa E., «*Gli amori difficili*»: *contrattazione collettiva e lavoro autonomo. VARIAZIONI SU TEMI DI DIRITTO DEL LAVORO, Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive, 97-122*.

Villa E., *RECENSIONE A “Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale. Per nuovi modelli di organizzazione” a cura di J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti, Giappichelli, 2022.* https://www.lavorodirittieuropa.it/images/VILLA_RECE_1.pdf

Zilli A., «Condizioni di lavoro (finalmente) “trasparenti e prevedibili”». *Rivista Labor - Pacini Giuridica*, 16 gennaio 2023.

Zuboff S. «*The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power, Harvard Business School*», New York: PublicAffairs, 2019.

SITOGRAFIA

Agradi M., «*Il fenomeno del doomscrolling: cos'è e come smettere?*» *State of Mind*, 19 luglio 2023. <https://www.stateofmind.it/2023/07/doomscrolling-come-smettere/>.

Allen R., *The Lifecycle Marketing Model*. *Smart Insights*, 26 ottobre 2016. <https://www.smartinsights.com/marketing-planning/marketing-models/lifecycle-marketing-model/>.

Assolavoro «*Tiziano Treu: Lavoro e piattaforme digitali | Il Cloud del Lavoro*», 13 febbraio 2024. <https://assolavoro.eu/tiziano-treu-il-lavoro-mediante-piattaforme-digitali/>.

Balarm, *In centro a Palermo un nuovo spazio (enorme) per i giovani: dove si trova "Epyc"* <https://www.balarm.it/news/in-centro-a-palermo-un-nuovo-spazio-enorme-per-i-giovani-dove-si-trova-epyc-139495>

BenMark G., Klapdor S., Kullmann M., e Sundararajan R. «*How retailers can drive profitable growth through dynamic pricing | McKinsey*». 2017. <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/how-retailers-can-drive-profitable-growth-through-dynamic-pricing>.

Boeri A., «*Il rischio di discriminazione algoritmica*». *DirittoConsenso*, 8 febbraio 2023. <https://www.dirittoconsenso.it/2023/02/08/il-rischio-di-discriminazione-algoritmica/>.

Boeri A., «*L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sui controlli a distanza*». *DirittoConsenso*, 21 novembre 2022. <https://www.dirittoconsenso.it/2022/11/21/lart-4-dello-statuto-dei-lavoratori-sui-controlli-a-distanza/>.

BolognaToday, «*Quattro euro l'ora, troppo pochi*». 2018. <https://www.bolognatoday.it/cronaca/piazza-maggiore-protesta-glovo-bici-riders-union.html>

Busacca & Associati. «*Dynamic Pricing: accrescere il valore del cliente - Consulenti di strategia dal 1982*». <https://www.busacca.it/competenze/Dynamic-Pricing-accrescere-il-valore-del-cliente-.php>.

Carrion A., «*I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: un bilancio a 1 anno dal Decreto Trasparenza | Toffoletto De Luca Tamajo*». *Toffoletto De Luca Tamajo e Soci*, 31 agosto 2023. <https://toffolettodeluca.it/i-sistemi-decisionali-e-di-monitoraggio-automatizzati/>.

«*Casa del Rider*». *Ti presentiamo la Casa del Rider*, <https://www.casarider.it/casa-del-rider-presentazione/>.

Cgil, Ufficio Stampa NIdiL. «*RIDER, INCHIESTA A PALERMO*». *NIdiL CGIL*, 18 novembre 2024. <https://www.nidil.cgil.it/rider-inchiesta-a-palermo/>

Cgil, Ufficio Stampa NIdiL. «*RIDER. Accordo tra Cgil Cisl Uil e Just Eat*». *NIdiL CGIL*, 29 marzo 2021. <https://www.nidil.cgil.it/rider-accordo-tra-cgil-cisl-uil-e-just-eat/>.

CronacaQui, Redazione. «*I rider in giro per Torino tra lo sciopero e la polemica con i sindacati (LE FOTO)*». 1° maggio 2020. <https://torinocronaca.it/gallery/news/93443/i-rider-in-giro-per-torino-tra-lo-sciopero-e-la-polemica-con-i-sindacati-le-foto.html>.

Diamante A., «*Punteggio sociale: distopia o realtà? L'Ue traccia i confini*». *Agenda Digitale*, 11 settembre 2025. <https://www.agendadigitale.eu/sicurezza/privacy/punteggio-sociale-distopia-o-realta-lue-traccia-i-confini/>.

«*EQUAL - Tribunale di Firenze: il CCNL Riders non è applicabile*». *EQUAL*, 6 dicembre 2021. <https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/tribunale-di-firenze-il-ccnl-riders-non-e-applicabile/>.

«*Fairwork | Fairwork Italy Ratings 2024: Labour Standards and New Demands for Collective Representation in the Italian Platform Economy*». <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-italy-ratings-2024-labour-standards-and-new-demands-for-collective-representation-in-the-italian-platform-economy/>.

Felsa Cisl. 14 ottobre 2023. <https://felsa.cisl.it/>.

Fiore F., «*Big Five e Teorie della personalità - Introduzione alla psicologia*». *State of Mind*, 18 febbraio 2016. <https://www.stateofmind.it/2016/02/big-five-personalita/>.

«*Firmata a Bologna la “Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano”*». *Archivio notizie*, 31 maggio 2018. <https://archivio-notizie.comune.bologna.it/2018/05/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano/>.

Giubboni S., *I riders delle piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, 2019, <https://eticaeconomia.it/i-riders-delle-piattaforme-digitali-tra-autonomia-e-subordinazione/>

Grunitz M., «*Rule-Based AI vs Machine Learning: How We Choose the Right Approach for Clients*». *WeAreBrain*, 8 settembre 2025. <https://wearebrain.com/blog/rule-based-ai-vs-machine-learning-whats-the-difference/>.

Indinnimeo L. *Surplus comportamentale*. *AreaPed* 2020;21(1):5. doi 10.1725/3326.32955

INL | Ispettorato Nazionale del Lavoro. «*INL*». <https://www.ispettorato.gov.it/>.

Intesa. *Il digitale mette le ali alla Platform Economy*, 21 ottobre 2020. <https://www.intesa.it/il-digitale-mette-le-ali-alla-platform-economy/>.

Italiaonline, Redazione. «*Cos'è il social washing, che rischi ha e come affrontarlo*». *Blog Italiaonline*, 31 luglio 2024. <https://www.italiaonline.it/risorse/social-washing-cos-e-esempi-rischi>.

Kundu M. e Shivani V., *DATA IS THE NEW OIL*, Kochhar&Co, 2006. <https://kochhar.com/wp-content/uploads/2025/09/Data-is-the-new-oil-1.pdf>

Leone M., «Autonomia/subordinazione: realtà parallele con punti di incontro». *Questione Giustizia*, 2019. https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/autonomiasubordinazione-realta-parallele-con-punti-di-incontro_704.php

Mazzucchi M. «Sciopero rider a Milano, Nidil Cgil in corteo».

NIdiL CGIL. «NIdiL Cgil Nazionale, Nuove Identità di Lavoro | Sindacato lavoratori atipici». <https://www.nidil.cgil.it/>.

Olitec, Fondazione. «Algoritmica: Deterministica o Non deterministica». 16 marzo 2024. <https://fondazioneolitec.com/2024/03/16/algoritmica-deterministica-o-non-deterministica/>.

Pezzini G., *Tribunale di Firenze: il CCNL Riders non è applicabile, Equal*, 2021. <https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/tribunale-di-firenze-il-ccnl-riders-non-e-applicabile/>

«Pilastro europeo dei diritti sociali». <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Improving Working Conditions in Platform Work (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>.

Punto Sicuro, *Tutela dei rider: profili assicurativi INAIL*, <https://www.puntosicuro.it/archivio-news-brevi/tutela-dei-rider-profilo-assicurativi-inail-iNews1-2640.php>

Ramunno S., «TAVOLA ROTONDA | Ai, algoritmi e gamification: una spinta all'HR 4.0». *HR LINK MAGAZINE*, 10 giugno 2019. <https://www.hr-link.it/ai-algoritmi-e-gamification-una-spinta-allhr-4-0/>.

«Ranking reputazionale e controllo dei lavoratori: il caso Deliveroo». ASSO DPO. <https://www.assodpo.it/2021/01/20/ranking-reputazionale-e-controllo-dei-lavoratori-il-caso-deliveroo/>.

«Riders: pubblicata la Circolare sulle tutele del lavoro | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali». <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/riders-e-online-la-circolare-sulle-tutele-del-lavoro>.

Rizzi G. e Cimmino M. T. «Bias negli algoritmi: come le macchine apprendono i pregiudizi dagli esseri umani». *iBicocca*. <https://ibicocca.unimib.it/bias-negli-algoritmi-come-le-macchine-apprendono-i-pregiudizi-dagli-esseri-umani/>.

Salish M. S. «*Price Discrimination Definition | INOMICS - Il sito degli economisti*». 2020. <https://inomics.com/it/terms/la-discriminazione-di-prezzo-1459328>.

Saracini C., «*Regolamento intelligenza artificiale (AI Act): Roadmap*». *Certifico*, 13 marzo 2024. <https://www.certifico.com/marcatura-ce/news-marcatura-ce/regolamento-intelligenza-artificiale-ai-act-roadmap>.

Tufarelli L., La Porta M. L. e Leoncini G., «*AI ACT e GDPR, tra opacità algoritmica e principio di trasparenza*». *DB - Non solo diritto bancario*, 14 ottobre 2024. <https://www.dirittobancario.it/art/ai-act-e-gdpr-tra-opacita-algoritmica-e-principio-di-trasparenza/>.

«*Tutela dei rider: profili assicurativi Inail*». <https://www.puntosicuro.it/archivio-news-brevi/tutela-dei-rider-profil-assicurativi-inail-iNews1-2640.php>

UILTemp - *Lavoratori temporanei atipici somministrati*, <https://www.uiltemp.it/>

Vontobel. «*Controlling the Darkside of Network Effects*», 2019.