

Il recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali: considerazioni generali e rilievi sullo schema di decreto (Atto del Governo n. 433)

Lo schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2024/2831 affronta per la prima volta in forma organica, un fenomeno che il diritto del lavoro insegue da oltre un decennio, inizialmente in forma tanto episodica da appiattirsi in chiave emergenziale sulla figura dei riders: la migrazione, almeno apparente, del potere direttivo dalla gerarchia personale all'algoritmo. Non si tratta soltanto di regolare il lavoro prestato attraverso piattaforme digitali, che di per sé è opera meritoria per la situazione di sotto protezione in cui versano i lavoratori digitali; ma di verificare la capacità delle categorie tradizionali del diritto del lavoro, a cominciare dal pilastro qualificatorio della subordinazione, di reggere l'urto di una organizzazione del lavoro nella quale l'assegnazione degli incarichi, la valutazione, il controllo e persino l'esclusione del prestatore sono affidati a sistemi riconducibili con frequenza e intensità crescente a sistemi di intelligenza artificiale, ivi incluse, naturalmente, l'intelligenza artificiale generativa da un lato, la cibernetica e la meccatronica dall'altro. È in questa prospettiva strategica che va apprezzato l'impianto del provvedimento in gestazione: una gestazione che supera qualche ingenuità del recente passato, ma sviluppa intuizioni importanti come il diritto alla trasparenza delle condizioni di lavoro. Si tratta di un tassello di un più ampio disegno della stessa Unione Europea, il cui impegno a tutela di diritti sostanziali come il salario minimo, i diritti dei lavoratori "senza tempo", i diritti "minimi" dei lavoratori digitali si sta manifestando con forza in questi ultimi anni, sfiorando, per la verità, l'ipernormativismo.

Nell'esposizione che segue concentreremo la nostra attenzione su due aspetti, che riteniamo essere quelli di maggiore rilievo metodologico e sociale del decreto in itinere e della direttiva,

La prima riflessione riguarda il metodo legislativo o se si vuole, la tecnica di tutela adottata. A quanto già accennato circa la novità del criterio della trasparenza, vorrei solo aggiungere che si tratta di una novità che, col tempo, potrebbe entrare in contrasto potenziale con la tecnica di tutela tradizionale basata sulle norme inderogabili.

In secondo luogo, come il provvedimento europeo, anche quello nostrano interviene sul terreno sismico della qualificazione del contratto di lavoro: tema da sempre oggetto di diatribe teoriche e pratiche, e il cui rilievo si misura sulla sua capacità di aprire l'accesso alle tutele sociali inderogabili, e, quindi, imprimere impulso vitale al diritto del lavoro.

L'obiettivo enunciato in apertura, di "migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali", si esplica, infatti, soprattutto garantendo la corretta determinazione della loro situazione occupazionale; i "diritti minimi" in materia di "gestione algoritmica" e "trasparenza in merito al lavoro tramite piattaforma digitale", si applicano alle "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno, o ... si può ritenere che abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia".

A tale proposito va notato che in Italia, anche i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi saranno inclusi nelle tutele, ampliando la platea rispetto a una possibile interpretazione restrittiva della direttiva. È una notazione che porta a rilevare che il fulcro della disciplina sta nelle norme dedicate all'accertamento della situazione occupazionale, perché tale accertamento costituisce la porta d'accesso alla generalità dei diritti che gli ordinamenti degli Stati membri riconoscono ai lavoratori subordinati. Questo accertamento si basa su due pilastri: il principio di priorità dei fatti, e quello di presunzione legale di subordinazione

Quanto al principio della "*priorità dei fatti*", esso è da sempre ben noto all'ordinamento italiano, e in base ad esso ciò che conta ai fini della qualificazione del contratto di lavoro è la concreta modalità con cui la volontà delle parti si manifesta sia all'inizio che nel corso del rapporto, e non la formale enunciazione del cd. *nomen iuris*".

Quanto alla "presunzione legale", la Direttiva UE introduce una presunzione di subordinazione quando la piattaforma esercita direzione e controllo, salvo prova contraria.

La bozza di decreto recepisce la presunzione (art. 5), ma con alcune criticità.

Innanzitutto, nell'elencare gli indicatori di subordinazione il decreto in approvazione menziona anche l'organizzazione del lavoro, che non è contemplata dalla direttiva.

Infine, è dubbio, almeno per l'ordinamento italiano, il riferimento all'elemento spazio-temporale: opzione che ci sembra non adeguata alla tendenza in atto verso la destrutturazione spazio-temporale del lavoro, e che ha condotto, per esempio, nel nostro Paese, alla distinzione tra il lavoro subordinato e quello etero organizzato.

Quel che è indubbio, però, è che le piattaforme digitali non sono semplici intermediari tecnologici. Attraverso software e algoritmi esse organizzano concretamente il lavoro, assegnano incarichi, monitorano le prestazioni e valutano i lavoratori. In questo modo emerge la figura del cosiddetto ***datore di lavoro algoritmico***.

Nel modello tradizionale il potere direttivo viene esercitato da un superiore gerarchico. Nelle piattaforme digitali, invece, tale potere può essere esercitato attraverso strumenti automatizzati che impartiscono istruzioni e determinano le modalità di esecuzione della prestazione.

Come s'è detto, il punto in assoluto più delicato riguarda la presunzione di subordinazione: non costituendo solo una questione tecnica, ma avendo rilievo dommatico, esso merita un supplemento di riflessione. Il decreto assume, tra gli indicatori della direzione e del controllo, l'organizzazione del lavoro da parte della piattaforma: ma qui si annida la prima coerenza interna. In verità, l'elemento organizzativo è sempre stato indice di subordinazione, mentre adesso diventa indice presuntivo di "controllo dell'esecuzione del lavoro". Di più, l'organizzazione del lavoro è, a monte, uno degli elementi che definiscono la nozione stessa di piattaforma: utilizzare il medesimo concetto prima per delimitare il campo di applicazione e poi come indice della subordinazione genera una circolarità che tende a rendere la presunzione automatica, svuotando o comunque depotenziando la facoltà della prova contraria e allontanandosi dalla logica della direttiva, la quale ancora la presunzione a fatti sintomatici di direzione e controllo e non alla mera riconducibilità del servizio al modello-piattaforma.

Vi è, per di più, una frizione tra la nozione europea, autonoma e funzionale, e la categoria dogmatica italiana dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015: impiegare lo stesso criterio per fondare la nuova presunzione rischia di sovrapporre due regimi concepiti per finalità diverse. Se ne trae l'impressione che sarebbe preferibile ancorare la presunzione non all'organizzazione in quanto tale, connaturata a qualunque piattaforma, bensì, tradizionalmente, alla soggezione a direttive, così da tenere distinto il potere direttivo genuino dalle ordinarie funzionalità tecnico-operative del servizio (o se si vuole, il potere direttivo/lavoro subordinato, dall'etero-organizzazione).

A questa difficoltà concettuale si somma, secondo alcuni, quella della stratificazione delle fonti e del relativo rischio di mancanza di coerenza esterno. Sul medesimo fenomeno insisterebbero oggi più regimi di qualificazione parzialmente sovrapposti: la disciplina generale del lavoro subordinato, retta ancor oggi dall'art. 2094 c.c.; la disciplina generale dell'etero-organizzazione di cui all'articolo 2 del Jobs Act; il regime speciale autonomo dei *rider* del Capo V-bis del medesimo Jobs Act. A quest'ultimo regime si aggiunge la presunzione stabilita dal decreto-legge n. 62 del 2026, che però, in verità, ha contenuto identico alla presunzione generale di cui alla direttiva sulle piattaforme digitali. Il risultato è una trama in cui non è sempre chiaro quale regime prevalga, con quale decorrenza e con quali oneri probatori, tanto che la disciplina transitoria costruisce due regimi temporali distinti per quella che sarebbe, nella sostanza, un'unica presunzione.

Una criticità si riscontra anche sul piano previdenziale, per i non dipendenti. Come è noto, i collaboratori coordinati e continuativi sono iscritti alla gestione dei collaboratori e dei professionisti senza cassa; i dipendenti sono iscritti al FPLD. I collaboratori etero organizzati, invece, secondo l'INPS sarebbero iscritti al regime previdenziale dei collaboratori coordinati e continuativi. Poiché i collaboratori etero organizzati sono autonomi nella fattispecie, noi riteniamo che si debba stabilire legislativamente che il regime previdenziale dei collaboratori etero organizzati è quello dei collaboratori coordinati e continuativi e non quello dei lavoratori subordinati.

Invero, c'è chi si chiede se non sia il caso di assorbire le preesistenti discipline, sostanziali e previdenziali, nel nuovo testo, risolvendo la stratificazione.

Eppure, questa sarebbe una soluzione semplicistica: infatti, la evocata pluralità di regimi non è arbitraria, ma pertiene a fattispecie diverse, che sono quelle sopra richiamate (lavoro autonomo, lavoro subordinato, lavoro etero organizzato).

Questa, non quella della tabula rasa, sarebbe una soluzione ispirata alla certezza e all'equità, che anche la direttiva persegue.

Un secondo ordine di considerazioni attiene al rapporto con la disciplina dell'intelligenza artificiale. Il provvedimento si colloca all'incrocio di tre apparati normativi — la protezione dei dati, l'AI Act e la legge nazionale sull'intelligenza artificiale — ciascuno dotato di proprie autorità e proprie sanzioni. Il rischio, anche in questo caso, è quello di una duplicazione di obblighi informativi, di vigilanze e di titoli sanzionatori che, oltre a gravare sulla compliance, solleva un tema di *ne bis in idem*. Giova qui ricordare l'insegnamento secondo cui l'ordinamento del lavoro dispone già — tra divieto di discriminazione, abuso del potere, buona fede e correttezza, tutela della dignità e della riservatezza — di gran parte degli strumenti necessari a governare il potere datoriale algoritmico, e quindi il valore aggiunto di una disciplina nuova sta nell'organizzarli e nel renderli effettivi, non nel

moltiplicarli. In questa luce merita riflessione anche la scelta, con cui il legislatore nazionale si spinge oltre la direttiva, di sanzionare con la nullità la decisione incidente sul rapporto adottata senza intervento umano, un rimedio radicale, imprescrittibile e rilevabile d'ufficio, la cui applicazione indifferenziata a un catalogo ampio di misure — che comprende anche la limitazione e la sospensione — pone un problema di proporzionalità che sarà bene affrontare in sede di parere.

Due potenziali carenze, infine, meritano segnalazione sul piano degli attori e dei rimedi. La prima riguarda la contrattazione collettiva, coinvolta essenzialmente nelle procedure di informazione e consultazione, ma priva di quello spazio di regolazione negoziata che la direttiva, all'art. 25, chiede espressamente di promuovere: l'esperienza del settore dimostra che la sede negoziale è la più idonea a calare i principi generali nelle specificità dei diversi comparti, coniugando tutela e flessibilità. La seconda riguarda le catene di intermediazione: assicurata la parità di tutele, resterebbe - si dice - incerta l'imputazione dei singoli obblighi quando il datore contrattuale non coincide con il soggetto che esercita il potere algoritmico, là dove la stessa direttiva impone di individuare con chiarezza il responsabile, una regola di imputazione improntata all'effettività — chi organizza e decide risponde della gestione algoritmica — restituirebbe al sistema solidità. In verità, ci sembra che questa via conduca a un eccessivo grado di regolazione, sia sul piano della fattispecie che sul piano della disciplina.

Sul piano della fattispecie, non sembra che il potere e la gestione algoritmici appartengano a un genus diverso da quello del comune potere direttivo: ché anzi quanto sopra illustrato dimostra il contrario: essere cioè detti poteri riconducibili alla disciplina vigente.

Sul piano della regolazione, si propone il programma di massima che segue, ispirato a severità ma anche a flessibilità:

Rimuovere ambiguità tra definizioni di subordinazione e regime delle collaborazioni, ma non nel senso di attrarre tutto nella subordinazione, bensì di sciogliere l'attuale cortocircuito definitorio tra le diverse fattispecie.

Evitare sovrapposizioni concettuali e garantire tutela del lavoro autonomo genuino.

Limitare le procedure di accertamento dello status occupazionale alle modifiche marginali necessarie per l'ottimizzazione dell'istituto della certificazione dei contratti di lavoro, e non per introdurre nuovi istituti specie se di stampo pubblicitario.

Armonizzare la centralità dell'azione umana (antropocentrismo) con i sistemi decisionali autonomi di intelligenza artificiale, evitando che ne scaturisca subordinazione

Progettare e utilizzare sistemi automatizzati di intelligenza artificiale che non implicino subordinazione.

Stabilire legislativamente che il regime previdenziale dei collaboratori etero organizzati è quello dei collaboratori coordinati e continuativi e non quello dei lavoratori subordinati

Analisi e confronto tra la direttiva UE e la normativa italiana

Attuazione parziale della direttiva (UE) 2024/2831: provvedimenti normativi italiani

Principali provvedimenti normativi che danno attuazione, anche parziale, alla direttiva 2831/2024:

1. 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". Questa legge conferisce la delega al Governo per recepire la direttiva 2831/2024.
2. Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112
 - Contiene disposizioni urgenti in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto del caporalato digitale. L'articolo 12 introduce una presunzione di subordinazione per i rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali, anticipando una delle principali novità della direttiva.
3. Legge 23 settembre 2025, n. 132
 - "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale". Questa legge e i relativi decreti attuativi si coordinano con le previsioni della direttiva in tema di sistemi automatizzati e IA.
4. Modifiche a normative esistenti (attuata o previste dallo schema di decreto):
 - Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro): integrato per includere rischi specifici derivanti dai sistemi automatizzati delle piattaforme.
 - Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro): modificato per estendere le tutele ai lavoratori delle piattaforme digitali.
 - Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (Obblighi informativi): integrato per includere le piattaforme digitali tra i soggetti obbligati.
 - Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Mercato del lavoro): modificato per includere le nuove tutele.

Conclusione

La normativa italiana recepisce e rafforza la direttiva UE, introducendo tutele più ampie e dettagliate, un sistema sanzionatorio articolato e una forte attenzione alla trasparenza e alla protezione dei dati personali, garantendo un elevato livello di protezione per chi lavora tramite piattaforme digitali.