amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo (Classe A)

Pubblicata in internet all'indirizzo www.amministrativamente.com

Rivista di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico"

Direzione scientifica
Gennaro Terracciano, Gabriella Mazzei, Julián Espartero Casado

Direttore Responsabile
Gaetano Caputi

Redazione
Carlo Rizzo

FASCICOLO N. 4/2025

Estratto

Iscritta nel registro della stampa del Tribunale di Roma al n. 16/2009

ISSN 2036-7821

Comitato scientifico

Annamaria Angiuli, Antonio Barone, Vincenzo Caputi Jambrenghi, Francesco Cardarelli, Enrico Carloni, Maria Cristina Cavallaro, Guido Clemente di San Luca, Andry Matilla Correa, Chiara Cudia, Gianfranco D'Alessio, Mariaconcetta D'Arienzo, Ambrogio De Siano, Ruggiero Dipace, Valentina Maria Donini, Luigi Ferrara, Pierpaolo Forte, Gianluca Gardini, Biagio Giliberti, Emanuele Isidori, Bruno Mercurio, Francesco Merloni, Giuseppe Palma, Alberto Palomar Olmeda, Attilio Parisi, Luca Raffaello Perfetti, Fabio Pigozzi, Alessandra Pioggia, Helene Puliat, Francesco Rota, Josè Manuel Ruano de la Fuente, Leonardo J. Sańchez-Mesa Martĩnez, Ramón Terol Gómez, Antonio Felice Uricchio.

Comitato editoriale

Jesús Avezuela Cárcel, Giuseppe Bettoni, Sveva Bocchini, Salvatore Bonfiglio, Vinicio Brigante, Sonia Caldarelli, Giovanni Cocozza, Andrea Marco Colarusso, Sergio Contessa, Beatrice Coppa, Giuseppe Doria, Manuel Delgado Iribarren, Fortunato Gambardella, Flavio Genghi, Jakub Handrlica, Margherita Interlandi, Laura Letizia, Giuseppina Lofaro, Federica Lombardi, Gaetano Natullo, Carmen Pérez González, Giovanni Pesce, Benedetta Piazza, Marcin Princ, Sara Pugliese, Bianca Nicla Romano, Antonio Saporito, Giuliano Taglianetti, Esper Tedeschi, Simona Terracciano, Stefania Terracciano, Salvatore Villani.

Coordinamento del Comitato editoriale

Valerio Sarcone.

ISSN 2036-7821

amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Direttiva UE in materia di lavoro tramite piattaforme digitali: prime riflessioni in vista del recepimento in Italia

di Gabriele Fava

(Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale)

Sommario

1. Introduzione - 2. Il testo della Direttiva - 3. I possibili riflessi nel quadro nazionale.

Abstract

The adoption of Directive (EU) 2024/2831 on platform work—approved on October 23, 2024, and officially entering into force on December 1 of the same year—has reignited the debate, both nationally and internationally, regarding the conditions of workers who perform their services through such platforms. This debate appears unlikely to end any time soon, given that Member States—including Italy—have until December 2, 2026, to implement the directive's content and adapt their domestic legislation to its provisions. The Ministry of Labor also subsequently intervened in the debate, clarifying—without intending to preempt the national legislator's decisions and pending the directive's transposition—the need to clarify the classification and protections applicable to the work performed by cycle couriers working on digital platforms. In this context, the Ministry has therefore deemed it appropriate to reiterate that, like any other form of work activity, that of cycle couriers can also fall within the scope of self-employment or employment, depending on the specific methods of carrying out the service.

* *Il presente lavoro è stato sottoposto al preventivo referaggio secondo i parametri della double blinde peer review*

ISSN 2036-7821

1. Introduzione.

L'adozione della direttiva (UE) 2024/2831 in materia di lavoro mediante piattaforme digitali - approvata il 23 ottobre 2024 ed entrata ufficialmente in vigore il 1° dicembre dello stesso anno - ha contribuito a riaccendere, anche entro i confini nazionali, il dibattito relativo alle condizioni dei lavoratori che svolgono la propria prestazione attraverso dette piattaforme. Dibattito che non sembra destinato ad esaurirsi nel breve, considerato che gli Stati membri - e, quindi, anche l'Italia - avranno tempo sino al 2 dicembre 2026 per recepire il contenuto della direttiva e adattare il proprio ordinamento interno a quanto ivi previsto. Anche il Ministero del Lavoro è successivamente intervenuto nel dibattito, precisando – pur senza voler anticipare le scelte del legislatore nazionale e in attesa del recepimento della direttiva – la necessità di chiarire la classificazione e le tutele applicabili al lavoro svolto dai ciclofattorini attivi sulle piattaforme digitali. In tale contesto, il Ministero ha quindi ritenuto opportuno ribadire che, come ogni altra forma di attività lavorativa, anche quella dei ciclofattorini può rientrare nell'ambito del lavoro autonomo o subordinato, a seconda delle concrete modalità di esecuzione della prestazione[1].

Appare sin superfluo rilevare che il lavoro mediato da piattaforme digitali non si limiti all'ormai nota figura dei "*riders*", ma coinvolga una gamma ben più ampia e diversificata di settori, altrettanto diffusi: si pensi, ad esempio, al lavoro editoriale, alla guida di taxi, al turismo, ai servizi di *baby-sitting*, all'assistenza agli anziani sino ad arrivare, addirittura, alla consulenza legale. Fenomeno che, lungi dal riguardare realtà ristrette e marginali, ad oggi investe 28 milioni di lavoratori nella sola Unione europea, operanti per circa 500 piattaforme digitali, e che, secondo le stime, potrà arrivare a coinvolgere, nel breve, sino a 43 milioni di lavoratori[2].

La naturale assenza di stabilità e di garanzie di impiego che contraddistingue tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa ha reso inevitabile l'intervento del legislatore, sia entro i confini nazionali che oltre, il quale, sin dalle fasi iniziali del fenomeno, è sceso in campo a più riprese nella regolamentazione della c.d. "*Gig Economy*" (o, per dirla all'italiana, "economia del lavoretto"). Come noto, con tale espressione si fa essenzialmente riferimento a due modelli organizzativi: il *Crowdwork* (anche detto *Crowdsourcing*) e il *Work on Demand via App*, il cui tratto distintivo risiede principalmente nel luogo di svolgimento della prestazione e nel meccanismo attraverso il quale questa viene eseguita. Il primo termine va ricondotto ad attività interamente svolte sulla piattaforma *online* (si pensi, ad esempio, ad Amazon Mechanical Turk), che mette in contatto virtualmente clienti e prestatori su scala globale attraverso l'utilizzo della rete Internet. Le attività svolte attraverso le piattaforme di *Crowdwork* sono di diversa natura, spesso si tratta di *microtasks*, ovvero

[1] Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro 18 aprile 2025 n. 9

[2] Cfr. https://www.consilium.europa.eu/it/policies/platform-work-eu/#economy.

ISSN 2036-7821

attività estremamente parcellizzate e monotone - come, tra le altre, taggare foto e correggere bozze - oppure, più raramente, di attività complesse, come, ad esempio, disegnare loghi, creare un sito, sviluppare un progetto di *marketing*. Dall'altro lato il *Work on Demand via App* (solo per citare le piattaforme più famose, Uber, Glovo e Deliveroo) consiste nello svolgimento di attività tradizionali nel mondo fisico e mediate dalla piattaforma, che interviene, sia selezionando la forza-lavoro, sia stabilendo gli *standards* da rispettare per la prestazione del servizio.

E non è di certo un caso, considerate le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tramite piattaforme digitali, che l'attenzione del legislatore nazionale - da sempre propenso ad escludere forme di lavoro non stabile secondo la "classica" accezione o, comunque, a limitarne l'utilizzo da parte del datore di lavoro[3] - si sia focalizzata su questo fronte, ove la presenza di contratti a breve termine e di lavoratori *freelancers* risulta, se non strutturalmente necessaria, quantomeno difficilmente evitabile, ai fini della flessibilità operativa richiesta dal sistema.

Proprio la consapevolezza circa la vulnerabilità dei lavoratori impiegati per il tramite di piattaforme digitali ha spinto anche il legislatore comunitario ad intervenire sul punto, invitando gli Stati membri ad armonizzare i propri ordinamenti interni nell'ottica di fornire tutele adeguate a tali lavoratori, e ciò – si badi bene – indipendentemente dal "vestito" contrattuale per mezzo del quale il lavoratore risulta legato alla singola piattaforma.

2. Il testo della direttiva.

Analizzando il contenuto della direttiva, non si può non rilevare come la stessa si soffermi sin dal principio sul principale nodo controverso connesso al lavoro tramite piattaforme digitali, ovvero il corretto inquadramento del rapporto tra "persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali" e "piattaforma di lavoro digitale"[4]. Ciò in considerazione del fatto che, in base alle evidenze raccolte dalla Commissione,

[3] Basti, a tal fine, richiamare l'art. 1 del decreto-legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale, testualmente, "*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*".

[4] Ai sensi dell'art. 2, comma 1, della direttiva:

- "*persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali*" è 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;
- "*piattaforma di lavoro digitale*" è una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti: i) è fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito *web* o un'applicazione mobile; ii) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio; iii) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto *online* o in un determinato luogo; iv) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati;
- "*lavoro mediante piattaforme digitali*" è il 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 il destinatario del servizio.

ISSN 2036-7821

circa cinque milioni e mezzo di tali lavoratori risultano qualificati come lavoratori autonomi, sebbene la prestazione dagli stessi svolta risulti per lo più soggetta alle direttive della piattaforma la quale, di fatto, assumerebbe il ruolo di datore di lavoro *tout court*[5].

Al riguardo, il legislatore dell'Unione tende ad agevolare la qualificazione del rapporto nell'ambito della subordinazione, introducendo una presunzione legale semplice in tal senso, in presenza di fatti che indicano direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto altresì della giurisprudenza della Corte di giustizia. Il legislatore comunitario, quindi, invita ad andare oltre il formale "vestito" contrattuale, prediligendo, al contrario, le modalità sostanziali mediante le quali i lavoratori digitali eseguono la propria prestazione a favore delle piattaforme. Trattasi, ad ogni modo, di una presunzione che, in quanto "semplice", potrà essere superata dalla piattaforma di lavoro digitale la quale, chiamata in giudizio dal lavoratore, sarà tenuta a dimostrare l'insussistenza di quegli indici di direzione e controllo che - ai sensi del diritto nazionale, dei contratti collettivi o delle prassi in vigore negli Stati membri - implicherebbero *ex se* la natura subordinata del rapporto intercorrente tra lavoratore e piattaforma digitale. Ancora una volta, quindi, nell'ottica del legislatore comunitario il rapporto di lavoro subordinato diviene sinonimo di tutele, garanzie e diritti, tali da assicurare stabilità al lavoratore e proteggere lo stesso da eventuali abusi perpetrati dal datore di lavoro.

Oltre ad occuparsi del corretto inquadramento del rapporto tra piattaforma e lavoratore, la direttiva in commento presta particolare attenzione altresì alla disciplina del *management* algoritmico, ovvero all'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati[6], a prescindere - ancora una volta - dalla classificazione del rapporto che lega piattaforma e lavoratore.

Su tale punto, la direttiva si preoccupa di intervenire - in ossequio agli ormai noti

---

[5] Cfr. Documento di lavoro dei servizi della Commissione sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna il documento Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

[6] Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della direttiva:

- "*sistemi di monitoraggio automatizzati*" sono 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 personali;
- "*sistemi decisionali automatizzati*" sono 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 suo equivalente, e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro *account*.

ISSN 2036-7821

principi enucleati dal GDPR[7] - nell'ottica di limitare il trattamento dei dati personali mediante tali sistemi, vietando alle piattaforme digitali di trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore o a conversazioni private, nonché dati personali c.d. "particolari", quali, ad esempio, dati volti a desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale, sino ad arrivare al divieto di trattamento di dati biometrici al fine di stabilire l'identità del lavoratore. Una particolare attenzione, quindi, alla *privacy* dei lavoratori delle piattaforme digitali che, di certo, non sorprende, considerando che è stato proprio lo stesso legislatore comunitario a rivoluzionare l'intero sistema della protezione dei dati con l'introduzione del GDPR.

A quanto sopra si aggiungano, poi, una serie di obblighi informativi in capo alla piattaforma digitale nei confronti dei lavoratori (e dei loro rappresentanti) in merito all'uso dei predetti sistemi quali, ad esempio, il fatto che tali sistemi siano in uso o in fase di introduzione, le categorie di dati trattati, i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'*account* del lavoratore o di non retribuire il lavoro svolto dallo stesso[8].

Ma vi è di più. La direttiva in esame impone agli Stati membri di introdurre un obbligo in capo alle piattaforme di lavoro digitali di dichiarare il lavoro svolto dai propri lavoratori alle autorità competenti dello Stato membro in cui il lavoro è svolto, lasciando agli Stati membri ampi margini di discrezionalità nella definizione delle procedure necessarie per l'adempimento di tale obbligo. Quest'ultimo riguarda alcune informazioni chiave, quali, ad esempio, il numero di lavoratori coinvolti e la loro situazione contrattuale o occupazionale; i termini e le condizioni generali stabiliti dalla piattaforma di lavoro digitale e applicabili a tali rapporti contrattuali; la durata media dell'attività, il numero medio settimanale di ore di lavoro svolte da ciascuna persona e il reddito medio derivante da tale attività; gli intermediari con cui la piattaforma di lavoro digitale ha un rapporto contrattuale.

Altro punto cruciale della direttiva riguarda, poi, la necessità di garantire la supervisione umana di tali sistemi con il preciso intento di valutare in modo efficace l'impatto delle decisioni individuali e mitigare i rischi connessi ad eventuali discriminazioni sul lavoro. Emblematico in tal senso l'obbligo di adozione, da parte di un essere umano, di qualsiasi decisione di limitare, sospendere o risolvere il rapporto contrattuale, o chiudere l'*account* di un lavoratore, nonché di qualsiasi altra

[7] Cfr. Regolamento (UE) n. 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.

[8] Tali obblighi informativi devono essere assolti: a) al più tardi il primo giorno di lavoro; b) prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro; c) in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori stessi.

ISSN 2036-7821

decisione di pregiudizio equivalente.
Da ultimo, particolare attenzione viene dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori tramite piattaforme digitali, tema da sempre centrale anche nell'ambito dei confini nazionali: in merito, la direttiva impone alle piattaforme di valutare attentamente i rischi dei sistemi di monitoraggio automatizzati o dei sistemi decisionali automatizzati, includendo non solo i tradizionali rischi connessi ad infortuni sul lavoro ma altresì rischi ergonomici e psicosociali, da valutarsi anche con il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

3. I possibili riflessi nel quadro nazionale.

Chiarito il contenuto della direttiva, occorre ora domandarsi sino a che punto il legislatore italiano possa già ritenersi in linea con quanto definito dalla direttiva nonché, al contrario, quanto sia necessario implementare - e come - al fine di conformarsi alle disposizioni comunitarie.
Con riferimento alla qualificazione dei lavoratori tramite piattaforma, punto cruciale della direttiva, va detto come il legislatore nazionale si sia preparato ad affrontare tale questione sin dal lontano 2015. Non può non essere richiamato in tale contesto l'articolo 2, comma 1, del decreto-legislativo 15 giugno 2015, n. 81[9], il quale - nel quadro della riforma organica del diritto del lavoro attuata con il *Jobs Act* - impone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente e - si badi bene - anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali. Attenzione, quindi, alla sostanza più che alla forma, a discapito del "vestito" contrattuale scelto dalle parti durante la fase genetico-costitutiva del rapporto. E non vi è chi non veda come la *ratio* di tale norma possa dirsi in linea con le disposizioni di recente introdotte dal legislatore comunitario sul punto, nel solco del principio del "primato dei fatti" coniato dall'ILO[10], non a caso più volte richiamato all'interno della direttiva stessa[11].
Ciò detto, è evidente, tuttavia, come il legislatore europeo abbia deciso di perseguire l'obiettivo del "primato dei fatti", per non dire del "primato della subordinazione", utilizzando una strada alternativa rispetto al legislatore nazionale. E infatti, mentre

[9] Cfr. decreto-legislativo 15 giugno 2015, n. 81, "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".
[10] Cfr. Raccomandazione n. 198 dell'ILO sul rapporto di lavoro (2006), ai sensi della quale l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compresa la retribuzione per il lavoro svolto, e non sulla descrizione del rapporto che danno le parti.
[11] Cfr. Considerando n. 28 il quale, tra l'altro, sottolinea come tale principio sia particolarmente pertinente nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente da una parte.

ISSN 2036-7821

quest'ultimo si è preoccupato di estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni "etero-organizzate", senza intaccarne la natura autonoma[12], il legislatore comunitario mira direttamente a riqualificare il rapporto da autonomo a subordinato qualora il lavoratore alleghi "fatti che indicano direzione e controllo" e il datore di lavoro non riesca a dimostrare l'assenza di subordinazione. Quindi, di fatto, stesso risultato ma con mezzi differenti: l'estensione della disciplina prevista in materia di subordinazione da un lato, la riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo "non genuino" dall'altro.

Giova ora interrogarsi, se, ai fini di quella "efficace agevolazione procedurale" che la direttiva mira ad introdurre per il tramite della presunzione semplice di subordinazione, il nostro ordinamento debba effettivamente variare le modalità per mezzo delle quali estendere la disciplina della subordinazione ai lavoratori tramite piattaforma, così da potersi ritenere in linea rispetto alle indicazioni europee.

Al fine di rispondere a tale quesito, preme evidenziare come la direttiva comunitaria condizioni l'operare della presunzione semplice di subordinazione all'allegazione, da parte del lavoratore, di "fatti che indicano direzione e controllo", ovvero degli stessi indici che, di per sé, sulla base dell'art. 2094 c.c., permettono di qualificare un rapporto di lavoro nell'alveo della subordinazione. Appare sin superfluo sottolineare come, secondo consolidata giurisprudenza, un rapporto lavorativo possa essere qualificato quale "subordinato" in presenza di "eterodirezione", da intendersi quale assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro (oltre che disciplinare)[13]. Quindi, di fatto, nulla di nuovo sul piano processuale, considerato che, in entrambi i casi, il lavoratore è tenuto ad allegare elementi dai quali possa desumersi l'esistenza di tali poteri, idonei a riqualificare il rapporto nei termini della subordinazione.

Ma vi è di più. Non solo il lavoratore della piattaforma potrebbe giungere alla riqualificazione del rapporto limitandosi ad invocare l'art. 2094 c.c. ma, addirittura, potrebbe ottenere il pacchetto di tutele pensato per la subordinazione in maniera più efficace, appellandosi direttamente all'art. 2, comma 1 del decreto-legislativo n. 81/2015. E ciò è presto dimostrato. Infatti, in seguito ad una valutazione più accurata, non vi è chi non veda come il requisito posto da tale ultima disposizione - ovvero l'organizzazione delle modalità di esecuzione del lavoro da parte del committente - si rivela meno rigoroso rispetto a quei fatti che indicano direzione e controllo, richiesti dal legislatore comunitario affinché la presunzione semplice di subordinazione possa

[12] Cfr. Cassazione civile sez. lav., 24/01/2020, n. 1663: "*I rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, norma di disciplina e non di fattispecie, non costituiscono un "tertium genus" intermedio tra autonomia e subordinazione sicché, al verificarsi delle condizioni ivi previste, consegue l'applicazione della disciplina della subordinazione, senza che sia necessario selezionare quali parti di questa disciplina siano ad essi applicabili*".

[13] Cfr., tra le tante, Cassazione civile sez. lav., ordinanza 18/01/2021, n. 697.

ISSN 2036-7821

operare[14]. È evidente, pertanto, come l'inserimento di quest'ultima nel nostro ordinamento, così come attualmente pensato, non solo non renderebbe meno oneroso l'onere della prova in capo al lavoratore ma, addirittura, ne determinerebbe un aggravio laddove quest'ultimo ben potrebbe appellarsi all'art. 2, comma 1 del decreto-legislativo n. 81/2015, ottenendo, per tale via, l'intero *corpus* normativo riconosciuto ai lavoratori subordinati, laddove ontologicamente compatibile, pur rimanendo formalmente autonomo. Detto altrimenti, l'introduzione di una presunzione legale di subordinazione finirebbe per contrastare con il dichiarato obiettivo della direttiva, ovvero l'introduzione di un'agevolazione procedurale a vantaggio dei lavoratori delle piattaforme digitali, finendo per prescrivere, al contrario, oneri maggiormente gravosi su questi ultimi rispetto a quanto richiesto dall'attuale sistema. Alla luce di quanto detto, quindi, è difficile non condividere l'opinione di chi sostiene che un corretto recepimento della direttiva in Italia possa avvenire senza la necessità di introdurre una nuova presunzione legale di subordinazione[15].

Ad ogni modo, il nostro Parlamento sembrerebbe volersi attenere pedissequamente a quanto previsto dalla direttiva, laddove, in sede di legge di delegazione europea emanata a giugno 2025[16], ha incaricato il Governo, tra l'altro, di apportare alla normativa vigente e, in particolare, al capo V-*bis* del decreto-legislativo n. 81/2015, le modifiche, le integrazioni e le abrogazioni necessarie al corretto e integrale recepimento della direttiva, oltre ad individuare procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale dei lavoratori tramite piattaforme digitali. Insomma, l'attuale sistema non ne uscirà illeso; sarà, comunque, necessario attendere l'attuazione della delega per capire se il Governo intenderà introdurre la presunzione *tout court* o se, al contrario, compatibilmente con lo spirito della direttiva, si limiterà ad apportare alcuni minimi accorgimenti, senza stravolgere l'attuale impianto, già di per sé più favorevole al lavoratore rispetto a quanto imposto dall'Unione.

Discorso a parte, invece, va fatto con riguardo agli obblighi informativi introdotti in capo alle piattaforme digitali, considerato quanto prescritto dall'ormai noto "Decreto Trasparenza"[17]. Quest'ultimo, infatti, già dispone alcuni oneri di informazione in capo a tutti i datori di lavoro - nonché ai committenti pubblici e privati - in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire

[14] G. Smorto, A. Donini, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Labour & Law Issues*, 2024,10, 1, 33.

[15] M. Biasi, *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, in Lavoro, Diritti, Europa, 2024, 4.

[16] Cfr. 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*".

[17] Decreto-legislativo 27 giugno 2022, n. 104, "*Attuazione della 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*".

ISSN 2036-7821

indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Obblighi informativi che riguardano molteplici questioni, quali, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro su cui i sistemi incidono, i relativi scopi e finalità, le loro modalità di funzionamento, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, i meccanismi di valutazione delle prestazioni e così via[18]. Anche in tale ambito, pertanto, si rivelerà essenziale attuare un efficace coordinamento tra quanto già vigente all'interno del nostro ordinamento e quanto prescritto dal legislatore comunitario, considerato che, attualmente, la disciplina interna prevede un ambito applicativo oggettivo più ristretto e non perfettamente allineato a quanto prescritto dalla direttiva in esame. Anche su tale punto, la legge di delegazione si limita ad incaricare il Governo a stabilire le modalità con cui le piattaforme di lavoro digitali informano le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, su richiesta, le autorità nazionali competenti in merito all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, senza che da ciò possano desumersi anticipazioni su quanto verrà previsto in sede di attuazione della delega.

In ogni caso, sebbene il nostro ordinamento si sia già preoccupato di normare alcuni aspetti presi in considerazione dall'Unione Europea, molti altri necessiteranno di una precisa e accurata attuazione, primo fra tutti la necessità di garantire una supervisione umana per tutte quelle decisioni che possono impattare significativamente e in maniera pregiudizievole sul lavoratore stesso. Su tale questione, già le linee guida emanate dal Ministero del Lavoro[19] pongono particolare attenzione laddove ritengono fondamentale che l'implementazione dell'intelligenza artificiale sia guidata, non solo da principi di equità e trasparenza, ma anche di supervisione umana nell'ottica di migliorare la qualità del lavoro senza rischi di precarizzazione o controlli invasivi. Tuttavia, resta ancora molta strada da percorrere, considerata altresì la natura non vincolante di tale documento, tanto che il Governo ha ricevuto precise indicazioni in sede di legge delega nel definire le modalità volte a garantire il riesame umano delle decisioni di controllo e monitoraggio.

[18] Cfr. art. 1-*bis*, decreto-legislativo 26 maggio 1997, n. 152.
[19] Cfr. Linee Guida per l'implementazione dell'IA nel mondo del lavoro.

ISSN 2036-7821