

Sulla subordinazione dei lavoratori mediante piattaforma

Riflessioni sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali nello schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2024/2831

Il 31 luglio 2026 è stato trasmesso al Senato lo schema di decreto legislativo recante recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Tale schema è stato predisposto in attuazione della delega al Governo prevista dalla l. n. 91/2025 che prescrive a quest'ultimo di "individuare procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" (art. 11, co. 1, lett. c).

Dagli anni '10 di questo secolo, quando l'Organizzazione internazionale del lavoro (d'ora in poi, OIL) redigeva i primi rapporti sul tema e si iniziavano a presentare, in Italia come altrove, i primi contenziosi relativi ai *riders*, la regolazione del lavoro su piattaforma ha compiuto importanti passi in avanti.

Come noto, la questione principale sollevata nelle tante proteste organizzate riguardava – e riguarda – la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro. Dopo una iniziale incertezza, connessa in larga parte alla scarsa conoscenza degli algoritmi utilizzati per l'organizzazione del lavoro mediante piattaforma, si può senz'altro affermare che, oggi, il legislatore europeo, così come l'OIL, abbiano preso atto delle modalità di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare consentite dall'algoritmo e siano intervenuti per agevolare la qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma come rapporto di lavoro subordinato. Ciò non significa che tutti i rapporti di lavoro mediante piattaforma siano, indistintamente, rapporti di lavoro subordinato, ma che, consapevoli delle difficoltà che la scarsa trasparenza dell'algoritmo può generare nel momento in cui si deve provare il vincolo di subordinazione¹ e preso atto della vasta presenza di falsi lavoratori autonomi², il legislatore europeo e l'OIL sono intervenuti per facilitare l'onere della prova a carico di coloro che contestano l'errata qualificazione del rapporto di lavoro e per richiedere agli Stati di adottare misure adeguate ed efficaci per il contrasto del falso lavoro autonomo.

Come riconosciuto dalla direttiva 2024/2831 sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, "L'errata classificazione della situazione occupazionale ha conseguenze per le persone interessate, in quanto rischia di limitare l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti. Essa determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che

¹ Nella relazione che accompagna la proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, la Commissione afferma che "la gestione algoritmica cela l'esistenza di subordinazione e controllo delle persone che svolgono il lavoro da parte della piattaforma di lavoro digitale [...] Attualmente non vi è tuttavia sufficiente trasparenza riguardo a tali sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e le persone non dispongono di un accesso efficiente a mezzi di ricorso di fronte alle decisioni prese o sostenute da tali sistemi" (COM(2021)762, pp. 2-3).

² Secondo la stima della Commissione europea, "fino a cinque milioni e mezzo di persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali potrebbero essere a rischio di errata classificazione della situazione occupazionale. Queste persone sono particolarmente esposte al rischio di cattive condizioni di lavoro e accesso inadeguato alla protezione sociale. A causa dell'errata classificazione, non possono godere dei diritti e delle tutele cui hanno diritto in quanto lavoratori subordinati" (COM(2021)762, p. 2).

classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la sostenibilità dei loro sistemi di protezione sociale. Tali sfide, sebbene non riguardino soltanto il lavoro mediante piattaforme digitali, sono particolarmente impegnative e pressanti nell'economia delle piattaforme" (cons. 6).

1. La direttiva 2024/2831 sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

Il percorso che ha portato all'approvazione della direttiva 2024/2831 è stato molto accidentato a causa degli enormi interessi economici che essa incrocia e, difatti, le prime redazioni della proposta di direttiva hanno ricevuto forti ridimensionamenti come conseguenza della pressante attività lobbistica delle piattaforme sui governi di molti Stati membri³.

L'obiettivo generale della direttiva resta, comunque, quello di migliorare le condizioni di lavoro e i diritti delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, anche al fine di rafforzare le condizioni per una crescita sostenibile delle piattaforme, attraverso la garanzia, da un lato, di un corretto inquadramento contrattuale delle persone che lavorano tramite piattaforma e, dall'altro, di maggiore trasparenza, equità e responsabilità nella gestione organizzativa che avviene tramite algoritmo (c.d. gestione algoritmica); la direttiva, inoltre, vuole aumentare la trasparenza e la tracciabilità dei rapporti di lavoro che si sviluppano in queste modalità (art. 1).

Il cuore giuridico della direttiva concerne, senz'altro, la c.d. **presunzione legale di subordinazione** di chi lavora tramite piattaforma (art. 5). Nelle prime versioni si voleva introdurre una presunzione relativa di subordinazione la cui applicazione ricorreva in modo automatico in presenza di alcuni degli indici individuati dal legislatore europeo; la redazione finale, frutto di una mediazione al ribasso, vede comunque l'esistenza di una presunzione relativa di subordinazione, con conseguente parziale inversione dell'onere della prova a favore del lavoratore, senza però prevedere alcun indice.

La direttiva afferma altresì il **principio del "primato dei fatti"**, principio riconosciuto anche dall'OIL nella Raccomandazione sul rapporto di lavoro n. 198/2006. Secondo questo principio, la qualificazione del rapporto di lavoro "si basa principalmente sui fatti relativi all'*effettiva esecuzione del lavoro*, compreso l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è qualificato in un eventuale accordo contrattuale tra i soggetti interessati" (art. 4, § 2; enfasi aggiunta)⁴.

Come emerge dai lavori del gruppo di esperti nominato dalla Commissione europea per individuare i criteri per una corretta trasposizione della direttiva negli Stati membri, gli artt. 4 e 5 della direttiva devono essere letti congiuntamente. Il gruppo di esperti ha infatti concluso che: "Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, la presunzione legale si applica 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*. I fatti che indicano la presenza di direzione e controllo potrebbero essere quegli elementi fattuali che rendono *plausibile, o almeno possibile*, l'esistenza di un rapporto di subordinazione giuridica.

³ Sul punto v. l' *Uber Files Investigation* del *International Consortium of Investigative Journalists*: <https://www.icij.org/investigations/uber-files/about-uber-files-investigation/> e Observatoire des Multinationales, *Uber Files 2: How digital platforms are lobbying to undermine the rights of their workers*, 2022.

⁴ Il principio del primato dei fatti è stato ripetutamente affermato dalla giurisprudenza della Corte di giustizia sulla nozione di lavoratore ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione europea (v. *infra*). Il principio del primato dei fatti "è particolarmente pertinente nel caso del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui le condizioni contrattuali sono spesso stabilite unilateralmente da una parte" (cons. 27 dir. 2024/2831).

[...] Il criterio richiesto può essere equiparato alla prova *prima facie* nell'*acquis* dell'UE in materia di lotta alla discriminazione⁵. La disposizione va letta in combinato disposto con il considerando 30, il quale sottolinea che, dato il modello in continua evoluzione dell'economia delle piattaforme, la direzione e il controllo possono assumere forme diverse nei casi concreti. Esso sottolinea inoltre che la direzione e il controllo possono essere esercitati anche *indirettamente* dalla DLP [piattaforma di lavoro digitale], ad esempio mediante l'applicazione di misure punitive o altre forme di trattamento sfavorevole o di pressione" (Report Expert Group, *Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, 2026, Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, European Union, p. 30; enfasi aggiunta; traduzione non ufficiale, il testo originale è riportato in nota)⁶.

Di controllo indiretto aveva parlato l'Avvocato generale nelle conclusioni del caso *Uber Systems Spain* (Conclusioni dell'11.5.2017, C-434/15, § 52) secondo cui: "un controllo indiretto, come quello esercitato da Uber – fondato su incentivi finanziari e su una valutazione decentrata da parte dei passeggeri, con un effetto di scala – permette una gestione altrettanto, se non addirittura più efficace, di quella fondata su direttive formali impartite da un datore di lavoro ai suoi dipendenti e sul controllo diretto del rispetto delle medesime". Analogamente, la Corte di giustizia ha affermato che "Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione" dei propri conducenti e ne controlla il comportamento (Cgue 20.12.2017, C-434/15, § 39).

Il considerando n. 30 della direttiva connette altresì le difficoltà nel provare il vincolo di subordinazione all'**opacità dell'algoritmo**: "Nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, è spesso difficile per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali avere un accesso adeguato agli strumenti e alle informazioni necessari per far valere dinanzi a un'autorità competente l'effettiva natura del loro rapporto contrattuale e i diritti che ne derivano. Inoltre, la gestione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati è caratterizzata da mancanza di trasparenza da parte della piattaforma di lavoro digitale. Tali caratteristiche del lavoro mediante piattaforme digitali perpetuano il fenomeno dell'errata classificazione come lavoro autonomo fittizio, ostacolando in tal modo la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e l'accesso da parte dei lavoratori delle piattaforme digitali a condizioni di vita e di lavoro dignitose" (sul punto v. anche il considerando n. 8). Di conseguenza, le disposizioni contenute nel Capo III della direttiva sulla gestione algoritmica sono anch'esse funzionali a facilitare la prova del vincolo di subordinazione. Difatti, solo mediante la trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati, si può capire il loro funzionamento e provare come la piattaforma esercita il potere direttivo, di controllo e disciplinare.

⁵ Nel diritto antidiscriminatorio dell'Unione, spetta alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento "ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta" (art. 19 dir. 2006/54; in senso analogo v. art. 8 dir. 2000/43 e art. 10 dir. 2000/78).

⁶ "Under Article 5(1), the legal presumption applies where facts indicating direction and control, in accordance with national law, collective agreements or practice in force in the Member States and with consideration to the case-law of the Court of Justice, are found. Facts indicating direction and control could be those factual elements which make legal subordination appear plausible or at least possible. [...] The required standard can be equated with *prima facie* evidence in the EU anti-discrimination acquis. The provision is to be read in conjunction with Recital 30, which highlights that given the constantly evolving nature of the platform economy, direction and control can take different forms in concrete cases. It further underlines that direction and control can also be exerted *indirectly* by the DLP [digital labour platform], such as by applying punitive measures or other forms of adverse treatment or pressure".

L'art. 5.2 della direttiva richiede che la presunzione legale sia efficace e costituisca "un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali". Il considerando 31 precisa che lo scopo della presunzione legale è quello di affrontare e correggere lo squilibrio di potere tra lavoratore e piattaforma. Nel considerando 34 viene altresì evidenziato che "Le piattaforme di lavoro digitali dispongono di un quadro completo di tutti gli elementi fattuali che determinano la natura giuridica del rapporto, in particolare degli algoritmi attraverso i quali gestiscono le attività. L'onere della prova dovrebbe pertanto gravare sulle piattaforme di lavoro digitali qualora esse sostengano che il rapporto contrattuale in questione non costituisce un rapporto di lavoro".

La Commissione ha sottolineato che "lo standard di prova richiesto per far scattare la presunzione deve logicamente essere inferiore a quello necessario per fornire la prova piena degli elementi costitutivi di un rapporto di lavoro" (Report Expert Group, *Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, 2026, Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, European Union, p. 32; traduzione non ufficiale, il testo originale è riportato in nota)⁷; di conseguenza, a coloro che chiedono la riclassificazione del rapporto di lavoro non dovrebbe essere richiesta una prova completa del vincolo di subordinazione, ma solo una **prova *prima facie* della direzione e del controllo**.

La presunzione legale di subordinazione deve applicarsi a tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari in cui è dibattuta la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro mediante piattaforme digitali. La direttiva non richiede che la presunzione legale si applichi ai "procedimenti che riguardano questioni tributarie, penali o di sicurezza sociale", materie che esulano dalle sue basi giuridiche (art. 5, § 3; cons. 32). Viene, tuttavia, precisato che gli Stati membri possono estendere la presunzione legale di subordinazione a tali procedimenti (tale scelta è, cioè, conforme al diritto dell'Unione; Report Expert Group, *Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, 2026, Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, European Union, p. 33). Nel nostro ordinamento, tale scelta pare doverosa almeno in ambito previdenziale, in virtù del principio del parallelismo e automatismo tra l'applicazione della disciplina lavoristica e quella previdenziale (T. Milano, sent. n. 3237/2023; circ. Min. lav. n. 9/2025).

L'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva stabilisce, inoltre, l'obbligo per le autorità competenti di "avviare azioni o procedimenti adeguati" qualora ritengano che un lavoratore possa essere stato classificato in modo errato.

Infine, l'articolo 6 individua un **Quadro di misure di sostegno** al fine di garantire l'efficace attuazione e il rispetto della presunzione legale. In particolare, agli Stati membri è richiesto di:

- elaborare "orientamenti adeguati, anche sotto forma di raccomandazioni concrete e pratiche, affinché le piattaforme di lavoro digitali, le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le parti sociali comprendano e attuino la presunzione legale, anche per quanto riguarda le procedure per confutarla";
- elaborare orientamenti e stabilire "procedure adeguate per le autorità nazionali competenti, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, anche sulla collaborazione tra le autorità nazionali competenti, affinché le stesse individuino, affrontino e perseguano attivamente le piattaforme di

⁷ "The standard of proof required to trigger the presumption must logically be lower than providing full proof of the constitutive elements of an employment relationship".

lavoro digitali che non rispettano le norme applicabili alla determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”;

- prevedere “controlli e ispezioni efficaci effettuati dalle autorità nazionali competenti, in conformità del diritto e delle prassi nazionali”, e istituire, “se del caso, controlli e ispezioni su specifiche piattaforme di lavoro digitali qualora l’esistenza di un rapporto di lavoro tra tale piattaforma e una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali sia stata accertata da un’autorità nazionale competente, garantendo nel contempo che tali controlli e ispezioni siano proporzionati e non discriminatori”;

- prevedere “una formazione adeguata per le autorità nazionali competenti” e garantire “la disponibilità di competenze tecniche nel settore della gestione algoritmica”, per consentire loro di individuare, affrontare e perseguire le piattaforme che non rispettano le regole in materia di corretta qualificazione dei rapporti di lavoro.

Il nostro paese non ha ancora recepito la dir. 2024/2831 (il termine per il recepimento scade il 2 dicembre 2026)⁸. Tuttavia, dalla data in cui la direttiva è entrata in vigore, i giudici devono astenersi dall’interpretare il diritto interno in un modo che rischierebbe di compromettere gravemente la realizzazione del risultato perseguito da questa direttiva (Cgue 4.7.2006, C-212/04, *Adeneler et al.*, § 123; c.d. **obbligo di interpretare il diritto interno in maniera conforme al diritto dell’Unione**). Ciò significa che i giudici nazionali sono già tenuti a interpretare il diritto interno alla luce di quanto prescritto dalla direttiva, tenendo conto: del principio del primato dei fatti; dell’esigenza di adottare “procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali” (art. 4, § 1); della necessità di agevolare l’onere della prova della subordinazione, ritenendo sufficiente la prova di “fatti che rendono plausibile, o quantomeno possibile, l’esistenza di un rapporto di subordinazione” (Report Expert Group, *Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, 2026, Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, European Union, p. 30); del fatto che la direzione e il controllo possono essere esercitati con mezzi indiretti, “applicando misure punitive o altre forme di trattamenti sfavorevoli o pressioni” (cons. 30).

2. La giurisprudenza della Corte di giustizia sulla nozione di lavoratore

Secondo la consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea, la nozione di lavoratore deve “essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate” (c.d. principio del primato dei fatti; Cgue 3.7.1986, C-66/85, *Lawrie-Blum*, § 17). Il giudice nazionale deve dunque “fondarsi su criteri obiettivi e valutare nel loro complesso tutte le circostanze del caso di cui è investito, riguardanti la natura sia delle attività interessate sia del rapporto tra le parti in causa” (Cgue 30.10.2025, C-373/24, *NI*, § 26). “La caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto

⁸ Va, tuttavia, ricordato l’art. 12 del d.l. n. 62/2026 (conv., con modif., dalla l. n. 112/2026), applicabile ai lavoratori intermediati da piattaforme digitali di cui al capo V-bis d.lgs. n. 81/2015, secondo cui, “Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti. La qualificazione del rapporto di lavoro tiene conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all’effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l’altro, quelli desumibili dall’utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. Quando emergono fatti che indicano l’esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salva prova contraria”.

la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione" (Cgue 3.7.1986, C-66/85, *Lawrie-Blum*, § 17). Il concetto di direzione e controllo è dunque definito nella giurisprudenza della Corte di giustizia come "prestare servizi per conto e sotto la direzione di un'altra persona".

In numerose sentenze, la Corte di giustizia ha statuito 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" (Cgue 13.1.2004, C-256/01, *Allonby*, § 71; 14.10.2010, C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère*; 11.11.2010, C-232/09, *Danosa*; 4.12.2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en MEDIA*; 9.7.2015, C-229/14, *Balkaya*; 17.11.2016, C-216/15, *Ruhrlandklinik*; 16.7.2020, C-658/18, UX; 22.4.2020, C-692/19, *Yodel Delivery Network*).

La nozione di lavoratore è, di regola, interpretata estensivamente dalla Corte di giustizia, in quanto da tale interpretazione dipende l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione europea (ad esempio, in materia di libera circolazione delle persone). Come sostenuto in un Working Paper per l'OIL (Aloisi, Rainone, Countouris, *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, Working Paper n. 101, 2023), nell'ambito della dir. 2024/2831, l'interpretazione estensiva della nozione di lavoratore della Corte di giustizia è giustificata anche da un altro motivo: più ristretto è il concetto di "lavoratore", più facile sarà per un committente confutare la presunzione legale di subordinazione sostenendo che la persona non soddisfa i rigorosi requisiti e criteri utilizzati per definire la categoria di "lavoratore".

La discontinuità della prestazione e l'assenza di un obbligo di rispondere alla chiamata non sono, di per sé, incompatibili con la qualità di lavoratore subordinato. La Corte di giustizia ha, del resto, esaminato il lavoro a chiamata nella causa *Abercrombie & Fitch Italia c. Bordonaro*, riconoscendo che tale fattispecie rientra nella nozione di lavoratore ai fini del diritto dell'Unione (Cgue 19.7.2017, C-143/16). Un'indicazione ancora più diretta deriva dalla direttiva 2019/1152, applicabile anche quando l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile (art. 4, § 2, lett. m). In queste ipotesi il datore di lavoro può imporre lo svolgimento della prestazione soltanto alle condizioni previste dall'art. 10, § 1; in mancanza di tali condizioni, il lavoratore ha il diritto di rifiutare l'incarico senza conseguenze negative (art. 10, § 3). Il diritto dell'Unione ammette, dunque, che la facoltà di non rispondere alla chiamata coesista con un rapporto di lavoro subordinato.

Nel diritto dell'Unione europea esiste poi una netta distinzione tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi: questi ultimi sono, di regola, considerati imprese a cui è applicabile, tra l'altro, il diritto della concorrenza, con ciò che ne consegue ai fini, ad esempio, della stipula di contratti collettivi (Cgue 4.12.2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en MEDIA*). Nella sentenza appena richiamata, la Corte di giustizia ha affermato che "un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque d'impresa, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di quest'ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente".

La rilevanza dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione del datore di lavoro e l'interpretazione estensiva del potere di direzione e controllo che, come detto, nel caso delle piattaforme può manifestarsi anche in maniera indiretta (Cgue 20.12.2017, C-434/15, *Asociación*

Profesional Elite Taxi, § 39), sono tutti elementi che giustificano la riconduzione del lavoro etero-organizzato nell'ambito della nozione di lavoro subordinato ai sensi del diritto dell'Unione (così anche T. Roma, sez. lav., n. 5499/2022; T. Torino, sez. lav., 18.11.2021). Detto altrimenti, i lavoratori etero-organizzati sono, ai fini del diritto dell'Unione, "falsi" lavoratori autonomi. Questa interpretazione si impone per garantire la conformità della disciplina dettata dall'art. 2 d.lgs. 81/2015 al diritto dell'Unione. Se, infatti, i lavoratori etero-organizzati venissero considerati lavoratori autonomi ai fini del diritto Ue, da un lato, i relativi contratti collettivi potrebbero essere incompatibili con l'art. 101 Tfu⁹, dall'altro, l'applicazione integrale della disciplina prevista per il lavoro subordinato potrebbe confliggere con l'esercizio delle libertà economiche garantite dai Trattati.

Va infine ricordato che, secondo la Corte di giustizia dell'Unione europea, il periodo di reperibilità, durante il quale le possibilità del lavoratore di svolgere altre attività sono notevolmente limitate, è da considerare orario di lavoro (Cgue 21.2.2018, C-518/15, *Matzak*; 9.3.2021, C-580/19, *RJ*; 9.3.2021, C-344/19, *D.J.*). Di conseguenza, devono essere considerati come orario di lavoro, indipendentemente dalle prestazioni svolte dal lavoratore, sia i periodi durante i quali il lavoratore è "fisicamente presente sul luogo designato dal datore di lavoro" e rimane "a disposizione di quest'ultimo", sia i periodi in cui "i vincoli imposti al lavoratore siano di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà, per quest'ultimo, di gestire liberamente, nel corso dei periodi in questione, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare questo tempo ai propri interessi" (Cgue 30.10.2025, C-373/24, *NI*, §§ 57 e 60). In particolare, la Corte di giustizia ha ritenuto che "un periodo di guardia durante il quale il termine imposto al lavoratore per rimettersi al lavoro è limitato ad alcuni minuti, deve, in linea di principio, essere considerato, nella sua interezza, come «orario di lavoro» [...], dato che il lavoratore, in quest'ultimo caso, è in pratica fortemente dissuaso dal pianificare una qualsiasi attività di svago, anche di breve durata" (Cgue 30.10.2025, C-373/24, *NI*, § 61)¹⁰.

3. La Convenzione OIL n. 193 sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme

Il 12 giugno 2026 è stata approvata la Convenzione n. 193 dell'OIL volta a tutelare i lavoratori che operano tramite piattaforme digitali. La Convenzione n. 193 rappresenta un evento di portata storica in quanto ribadisce, tra le altre cose, che i Principi e i diritti fondamentali nel lavoro si applicano a tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dalla loro situazione lavorativa e dal tipo di lavoro svolto, sia online che in presenza, salvaguardando al contempo i diritti più ampi sanciti in oltre un secolo di norme dell'OIL. Escludere determinate forme di lavoro, categorie di lavoratori o settori avrebbe indebolito lo strumento, soprattutto perché, anche secondo l'OIL, uno dei maggiori problemi che devono affrontare le persone che lavorano tramite piattaforme è la persistente classificazione errata della loro situazione lavorativa.

⁹ Sul punto v. Commissione europea, *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, C(2022)6849.

¹⁰ Né il legislatore italiano, né la contrattazione collettiva hanno specificamente fissato i casi nei quali la reperibilità "inattiva" è orario di lavoro. La Corte di Cassazione, con la sentenza del 19 dicembre 2019, n. 34125, a modifica del proprio precedente orientamento e in considerazione dello *jus superveniens* costituito dalla sentenza *Matzak* della Corte di giustizia, ha tuttavia formulato un nuovo principio di diritto: "il servizio di pronta disponibilità prestato dal dirigente medico in giorno festivo - sulla base del CCNL - obbliga l'azienda sanitaria alla concessione del riposo compensativo, indipendentemente dalla [previa] domanda del dipendente, se esso - in relazione al vincolo derivante, da un punto di vista geografico e temporale, dalla disciplina aziendale sull'obbligo di essere fisicamente presente nel luogo di lavoro - limita in modo oggettivo le possibilità del dirigente medico di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali". Il metodo d'indagine prospettato dalla Corte di Giustizia e riproposto dalla sentenza n. 34125/2019 merita di essere sviluppato dalla giurisprudenza di merito con riferimento ad altre categorie di lavoratori.

Vale la pena sottolineare l'articolo 9 della Convenzione, poiché esso sancisce, per la prima volta in una convenzione dell'OIL, il **principio del primato dei fatti**, precedentemente contenuto solo nella Raccomandazione n. 198/2006. Tale articolo richiede che ogni Stato membro adotti “misure adeguate per garantire la corretta classificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali in relazione all'esistenza o meno di un rapporto di lavoro, basandosi principalmente sugli *elementi di fatto relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa*, alla retribuzione o al pagamento del lavoratore della piattaforma digitale, tra gli altri elementi, e *tenendo conto delle specificità del lavoro svolto tramite piattaforme digitali*” (enfasi aggiunta; traduzione non ufficiale, il testo originale è riportato in nota)¹¹.

La Convenzione OIL richiede poi agli Stati di obbligare le piattaforme di lavoro digitale a informare i lavoratori, i loro rappresentanti e i sindacati sull'utilizzo di “sistemi automatizzati, basati su algoritmi o su metodi simili, destinati a monitorare o valutare il lavoro, oppure a prendere decisioni relative al lavoro”, e sulla misura in cui l'uso di tali sistemi incida sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali o sul loro accesso al lavoro (art. 13; traduzione non ufficiale, il testo originale dell'art. 13 è riportato in nota)¹².

La Convenzione OIL n. 193 non introduce, dunque, una presunzione di subordinazione, ma, prendendo atto dell'opacità della gestione algoritmica e dell'intensità con cui può manifestarsi il potere direttivo, di controllo e disciplinare quando esercitato mediante un algoritmo, interviene, da un lato, per promuovere la corretta qualificazione del rapporto di lavoro, dall'altro, per fornire le informazioni necessarie per comprendere il funzionamento dell'algoritmo.

4. La giurisprudenza europea in materia di qualificazione del rapporto dei lavoratori delle piattaforme

Come espressamente affermato nella direttiva 2024/2831, “sebbene le piattaforme di lavoro digitali classifichino frequentemente le persone che lavorano mediante le piattaforme stesse come lavoratori autonomi o «contraenti indipendenti», molti organi giurisdizionali hanno rilevato che le piattaforme digitali esercitano di fatto direzione e controllo su tali persone, spesso integrandole nelle loro principali attività imprenditoriali. Gli organi giurisdizionali interessati hanno pertanto riclassificato i presunti lavoratori autonomi come lavoratori subordinati delle piattaforme digitali” (cons. 7).

In questa sede, è difficile ricostruire, in maniera dettagliata, l'insieme delle pronunce delle corti europee in tema di lavoro su piattaforma. Secondo una recente indagine dello *European Labour Law Network*, a gennaio 2026 erano più di 2000 le decisioni delle corti europee relative al lavoro su piattaforma, di cui ben 1156 riguardavano le piattaforme di *food delivery*. Di queste ultime, quasi tre quarti (832) hanno classificato i lavoratori che effettuano consegne di cibo come dipendenti della piattaforma. La tendenza a classificare tali lavoratori come subordinati è ancor più evidente se si prende in considerazione la giurisprudenza di ultima istanza o quella più recente: tra le 33 sentenze di ultima istanza che si occupano della qualificazione dei lavoratori nel settore delle consegne di cibo a domicilio, ben 27 li considerano come dipendenti delle piattaforme di

¹¹ “Appropriate measures to ensure the correct classification of digital platform workers in respect of the existence or non-existence of an employment relationship, guided mainly by the *facts relating to the performance of work*, the remuneration or payment of the digital platform worker, among other elements, and *considering the specificities of work via digital labour platforms*”.

¹² “Each Member shall require digital labour platforms to inform digital platform workers, before their employment or engagement, and their representatives or representative workers' organizations and, where they exist, organizations representing digital platform workers, about: (a) the use of automated systems, based on algorithms or on similar methods, to monitor or evaluate work, or to generate decisions relating to work; (b) the extent to which the use of such automated systems has an impact on the working conditions of digital platform workers or their access to work”.

food delivery e 2 (entrambe in Italia) come lavoratori etero-organizzati; se si considerano solo le sentenze più recenti, in ben 12 paesi i *riders* sono considerati lavoratori dipendenti delle piattaforme (European Labour Law Network, *Ad Hoc Request: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2026, pp. 76-77).

Nel complesso, quasi due terzi di tutte le decisioni sullo *status* dei lavoratori confermano l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra la piattaforma e il lavoratore (European Labour Law Network, *Ad Hoc Request: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2026, p. 80).

Il Rapporto dello *European Labour Law Network* rileva, per un verso, la tendenza delle corti europee a fornire un'interpretazione ampia dei poteri di direzione, controllo e disciplinare, e per altro verso, un approccio più flessibile alla questione dell'obbligo di lavorare (sia perché tale obbligo è ritenuto sussistente, data la presenza di incentivi in caso di lavoro o di sanzioni in caso di non lavoro, sia perché la giurisprudenza ritiene che tale obbligo non sia rilevante ai fini della qualificazione del rapporto) (European Labour Law Network, *Ad Hoc Request: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2026, p. 104).

5. La giurisprudenza italiana sulla qualificazione del rapporto dei lavoratori delle piattaforme

La giurisprudenza italiana chiamata a valutare la natura del rapporto ha riguardato principalmente due figure di lavoratori: i *riders* e gli autisti di *Uber*. Queste controversie hanno conquistato gli onori delle riflessioni accademiche e della stampa anche per la visibilità sociale di questi lavoratori e del conflitto che sono riusciti a innescare, nonostante la loro estrema precarietà e debolezza contrattuale.

Com'è noto, i primi giudici che si sono trovati di fronte alla difficoltà di inquadrare questi modelli organizzativi hanno negato la subordinazione ai *riders* (T. Torino, sez. lav., n. 778/2018; T. Milano, sez. lav., n. 1853/2018), utilizzando come argomento decisivo il fatto che dal loro contratto di collaborazione non deriverebbe alcun obbligo a lavorare e nemmeno a essere reperibili, spettando a loro completamente la scelta se eseguire la prestazione lavorativa o meno. Questa "libertà" sarebbe incompatibile, secondo i giudici, con la sottoposizione al potere direttivo e sarebbe corroborata da altri elementi indiziari come l'utilizzo di un veicolo proprio e l'insussistenza di un corrispettivo fisso.

L'approccio è contestabile per almeno quattro ragioni. In primo luogo, non viene presa in considerazione quella giurisprudenza che riconosce l'esistenza della subordinazione quando essa si presenta durante l'esecuzione della prestazione, considerando la scelta di lavorare o meno un elemento esterno al contenuto del rapporto. Secondo questo orientamento (Cass. n. 9343/2005; Cass. n. 3457/2018; Cass. nn. 6761/1999, 12458/2003 e 23846/2017), "l'obbligo di accettare la richiesta di svolgere attività lavorativa incide sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata, ma si pone al di fuori del contenuto del rapporto da un punto di vista logico e temporale e non è pertanto un elemento determinante ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro; quello che rileva verificare è se nel corso di svolgimento del rapporto, il lavoratore sia stato, oppure, al contrario, non sia stato, assoggettato al potere direttivo, disciplinare e di controllo esercitati dal datore di lavoro".

In secondo luogo, come emerso nella giurisprudenza di merito successiva (v. *infra*), il lavoratore non ha alcuna reale libertà di rifiutare la prestazione richiesta: a tale rifiuto conseguono infatti la contrazione del punteggio e la regressione nella classifica di eccellenza che incide sulla possibilità del *rider* di prenotare i turni di lavoro, e quindi di lavorare; è evidente dunque “che di libertà non si poteva parlare, in quanto viziata e fortemente condizionata dallo ‘spauracchio’ di tale forma di penalizzazione” (C. App. Torino, sez. lav., n. 340/2023, n. 455/2022 e n. 315/2024; T. Torino, sez. lav., 18.11.2021 e n. 3844/2026; T. Milano, sez. lav., 28.9.2023; T. Palermo, sez. lav., n. 3570/2020; v. anche Garante per la protezione dei dati personali, provvedimenti del 10.6.2021 e 13.11.2024). Non è dunque il lavoratore, ma la piattaforma che, mediante il punteggio di eccellenza, determina “se”, “quando” e “quanto” il corriere può lavorare (T. Torino, sez. lav., n. 39/2023).

In terzo luogo, il rifiuto del lavoratore di svolgere la propria attività è del tutto irrilevante per la piattaforma che organizza ogni turno di lavoro prevedendo più *riders* di quelli strettamente necessari, creando così, ogni volta, una competizione tra loro (T. Torino, sez. lav., n. 1533/2023 e n. 1560/2022; C. App. Torino, sez. lav., n. 315/2024). In tal modo, infatti, la piattaforma seleziona i lavoratori più efficienti, affidabili e disponibili: “La società non ha alcun interesse a far lavorare corrieri che non rispettano le indicazioni date circa le modalità di consegna dei beni, che sono lenti, che dopo aver prenotato uno slot revocano la disponibilità data, che non sono disponibili a lavorare nei periodi in cui maggiore è la richiesta di detti servizi da parte dei consumatori, che si scelgono autonomamente le consegne da effettuare, ovvero l’ordine con cui effettuarle, che non lavorano con continuità che, più in generale, si ritagliano una sfera di autonomia e non si conformano alle regole della struttura organizzativa in cui sono inseriti quando prestano attività lavorativa” (T. Torino, sez. lav., n. 39/2023).

Va infine osservato che la libertà del lavoratore di rifiutare la prestazione non deve essere valutata in astratto, ma alla luce delle condizioni nelle quali la scelta viene concretamente esercitata. Tale libertà può rivelarsi soltanto formale quando il rifiuto esponga il lavoratore a penalizzazioni, riduca le future occasioni di lavoro o si inserisca in un contesto di marcata dipendenza economica e organizzativa. La situazione di vulnerabilità non costituisce, isolatamente considerata, un indice tecnico di subordinazione, ma concorre a verificare l’effettività dell’autonomia formalmente riconosciuta e la concreta incidenza dei poteri esercitati dalla piattaforma.

Questa analisi è sviluppata, ad esempio, nella giurisprudenza sullo sfruttamento lavorativo, laddove, ai fini della prova dello stato di bisogno, si valorizza il fatto che la vittima sia un lavoratore migrante, magari privo di regolare permesso di soggiorno (Cass. pen., sez. IV, n. 18931/2023; Cass. pen., sez. IV, n. 20151/2026). La condizione di maggiore vulnerabilità in cui si trovano i migranti, specialmente se irregolari, è dunque, in quel caso, un elemento da considerare ai fini della valutazione dello stato di bisogno di cui all’art. 603-bis c.p.¹³.

Analogamente, nel giudizio sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders*, dovrebbe essere considerato che, come emerge anche dai dati dell’INAIL sugli infortuni sul lavoro¹⁴, una parte significativa di essi sono migranti, talvolta privi di un regolare titolo di soggiorno. La loro maggiore vulnerabilità economica e sociale non prova, da sola, la subordinazione, ma può contribuire a dimostrare quanto sia distante dalla realtà l’immagine di una scelta pienamente libera e paritaria e quanto risulti necessario verificare in concreto l’effettività dell’autonomia dichiarata nel contratto.

¹³ È solo il caso di notare che i presupposti del reato trovano parziale corrispondenza anche negli indicatori che l’OIL utilizza ai fini dell’individuazione del lavoro forzato, fenomeno estremamente grave ed esteso in tutto il mondo.

¹⁴ INAIL, *Infortuni sul lavoro denunciati occorsi ai rider. Anni di accadimento 2021-2024*.

A partire dalla sentenza della Corte di Appello di Torino, sez. lav., n. 26/2019, la giurisprudenza si è calata maggiormente nell'analisi del concreto funzionamento delle piattaforme di *food delivery* e ha inquadrato i *riders* nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015. Tale opzione interpretativa ha puntato a un'estensione delle tutele del lavoro subordinato a queste fattispecie di confine dal punto di vista dell'esecuzione della prestazione: come affermato dalla Cassazione (sez. lav., n. 1663/2020), il legislatore, onde scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali che si collocano "in una terra di mezzo dai confini labili" e al fine di tutelare lavoratori "operanti in una 'zona grigia' tra autonomia e subordinazione", "ha selezionato taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. In ogni caso ha, poi, stabilito che quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato".

La tesi sostenuta dalla Suprema Corte nel 2020 è stata ribadita nella successiva pronuncia in cui si è occupata del rapporto di lavoro dei *riders* (Cass., sez. lav., n. 28772/2025)¹⁵. Va, tuttavia, rimarcato che, dopo avere qualificato la fattispecie nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate, la Cassazione non esclude che, "a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 c.c., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione" (Cass., sez. lav., n. 1663/2020). Come evidenziato dalla Corte stessa, le controversie qualificatorie sono influenzate, oltre che dalle modalità effettive di svolgimento del rapporto, "da come le stesse siano introdotte in giudizio, dai risultati dell'istruttoria espletata, dall'apprezzamento di tale materiale effettuato dai giudici del merito, dal convincimento ingenerato in questi circa la sufficienza degli elementi sintomatici riscontrati, tali da ritenere provata la subordinazione": nei ricorsi decisi dalla Cassazione, la decisione delle corti di merito di inquadrare la fattispecie nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate non era stata messa in discussione dai lavoratori.

La sentenza del Tribunale di Palermo, sez. lav., n. 3570/2020 ha riconosciuto per la prima volta la piena subordinazione di un *rider*. Lo stesso principio è stato ripetutamente ribadito dal Tribunale di Torino a partire dal 2021 (T. Torino, sez. lav., 18.11.2021) e dal Tribunale di Milano a partire dall'anno successivo (T. Milano, sez. lav., n. 1018/2022; T. Milano, sez. lav., 28.9.2023).

L'orientamento prevalente della giurisprudenza di merito più recente qualifica, quindi, i *riders* come lavoratori subordinati. A tale esito ha certamente contribuito la progressivamente maggiore conoscenza del funzionamento dell'algoritmo acquisita nel corso dei numerosi procedimenti giudiziari, per mezzo delle indagini del Garante per la protezione dei dati personali e mediante l'esercizio dei diritti di informazione riconosciuti dall'art. 1 *bis* d.lgs. 152/1997 (su cui v. T. Palermo, sez. lav., 21.6.2023; T. Torino, sez. lav., 5.8.2023).

Tali ricostruzioni si sono rivelate essenziali per fare emergere lo stringente potere direttivo e di controllo esercitato dalle piattaforme mediante la scomposizione della prestazione lavorativa in una precisa e dettagliata sequenza di attività, tutte capillarmente dirette e controllate mediante la applicazione che i *riders* sono obbligati a utilizzare per lavorare. Ogni scostamento dalle stringenti direttive fornite mediante tale applicazione, ad esempio, comporta una penalizzazione, e cioè

¹⁵ Tale tesi è stata sostenuta anche nelle sentenze del T. Milano, sez. lav., n. 2864/2022, n. 3237/2023, n. 3239/2023, 18.8.2025 e 10.12.2025; T. Torino, sez. lav., n. 598/2025; T. Firenze, sez. lav., 9.2.2021 e n. 781/2021; T. Bologna, sez. lav., 31.12.2020, 8.4.2022 e 12.1.2023; T. Palermo, sez. lav., 3.8.2022, 18.8.2022 e 15.12.2025; C. App. Milano, sez. lav., n. 132/2023 e n. 967/2024.

l'abbassamento del punteggio di eccellenza sulla base del quale sono classificati i lavoratori (così T. Torino, sez. lav., n. 39/2023; T. Torino, sez. lav., 19.7.2024; T. Torino, sez. lav., n. 1933/2026).

Del pari, è emersa la “molteplicità di informazioni” (relative agli ordini consegnati, ai tempi di consegna, alle richieste di riassegnazione, ai no show, alla chat, alle mail, ai *feedback* dei clienti, ai percorsi effettuati, ecc.) che, anche grazie al sistema di geolocalizzazione (su cui v. Garante della protezione dei dati personali, provvedimenti del 10.6.2021 e 13.11.2024), la piattaforma raccoglie in maniera sistematica, elabora attraverso sofisticati algoritmi e utilizza per il raggiungimento dei propri scopi (C. App. Torino, sez. lav., n. 340/2023; T. Torino, sez. lav., n. 1533/2023). La raccolta e l'elaborazione dei dati è “finalizzata a suddividere i lavoratori in gruppi o categorie, in base a comportamenti o caratteristiche ritenute rilevanti ai fini della prestazione lavorativa (quali il rendimento e l'affidabilità)” (T. Torino, sez. lav., n. 231/2024). A ogni lavoratore viene attribuito un punteggio in relazione alla sua condotta: alcune condotte (come il mancato check-in, l'accettazione tardiva o il rifiuto dell'ordine, il basso numero di consegne, il fatto che il lavoratore non abbia lavorato nelle giornate o nelle fasce orarie in cui vi sono più ordini, un periodo di inattività, ecc.) sono penalizzate con la minore disponibilità di *slots* o con la disconnessione, ciò che configura una sanzione disciplinare, seppur atipica (T. Torino, sez. lav., n. 39/2023; T. Torino, sez. lav., 18.11.2021).

La profilazione, nell'ambito del c.d. “sistema d'eccellenza”, consente ai *riders* con un migliore punteggio di accedere prioritariamente al “sistema di selezione delle fasce orarie (*slots*)” stabilite dalla società e, di conseguenza, di avere maggiori opportunità di lavoro (Garante della protezione dei dati personali, provvedimento del 10.6.2021). Inoltre, come messo in luce dal Garante per la protezione dei dati personali, questa sorta di *ranking* è funzionale all’“interesse della società a che la prestazione abbia natura continuativa” (provvedimento del 10.6.2021). Ciò configura dunque “un'inedita (ma efficace) declinazione del potere direttivo dell'imprenditore, orientato, mediante simile persuasivo espediente di distribuzione degli ordini di consegna, ad assicurarsi e ad accrescere vieppiù la disponibilità dei fattorini e ad agevolare la fluidità e la scorrevolezza del servizio offerto ai clienti” (C. App. Torino, sez. lav., n. 340/2023 e n. 315/2024; T. Torino, sez. lav., n. 1933/2026; T. Milano, sez. lav., n. 1018/2022). Mediante l'attribuzione del punteggio di eccellenza, la piattaforma determina “l'*an* della prestazione”, “quanto ciascun corriere può lavorare”, “il tempo in cui ciascuno può accedere al calendario contenente gli *slot* prenotabili” e dunque “la collocazione temporale della prestazione lavorativa del singolo corriere”. Il punteggio di eccellenza costituisce, inoltre, “un mezzo di coercizione indiretta con il quale la società impone al corriere di adeguarsi al proprio modello organizzativo, conformando la propria condotta alle indicazioni date al fine di garantirsi un punteggio che gli consenta di lavorare” (T. Torino, sez. lav., n. 39/2023).

A parere della giurisprudenza, l'organizzazione imprenditoriale delle piattaforme e il sistema di attribuzione del punteggio di eccellenza “hanno intaccato ogni margine di autonomia del corriere e l'eterodirezione ed i poteri di controllo e disciplinare hanno soppiantato la semplice etero-organizzazione delle modalità esecutive della prestazione” (T. Torino, sez. lav., n. 39/2023; così anche C. App. Torino, sez. lav., n. 455/2022).

Deve altresì osservarsi che, come menzionato dalla dir. 2024/2831, “il modello di economia delle piattaforme è in costante evoluzione” (cons. 30). Dalla lettura della giurisprudenza emerge, in particolare, come le piattaforme adattino alcuni aspetti della loro organizzazione e del funzionamento dell'algoritmo, anche per attenuare gli elementi ritenuti rilevanti ai fini della qualificazione dei *riders* come lavoratori subordinati o etero-organizzati (come il punteggio di eccellenza e la prenotazione degli *slots*). Ciò rende ancora più difficile l'onere della prova a carico

del lavoratore; in queste circostanze risulta, pertanto, estremamente importante consentire che la prova della subordinazione sia fornita mediante fatti che ne rendono “plausibile, o quantomeno possibile” l’esistenza, anche mediante la prova dell’esercizio, in forma indiretta, della direzione e del controllo.

Va, poi, constatato che le piattaforme di *food delivery* possono svolgere la propria attività economica solo mediante l’attività lavorativa dei *riders* che garantisce la consegna del cibo. Questi ultimi mettono, dunque, a disposizione le proprie energie lavorative in favore della piattaforma, “con stabile inserimento nella struttura organizzativa da questa predisposta, per il raggiungimento di finalità imprenditoriali a loro del tutto estranee e con sottoposizione ai poteri organizzativi, direttivi, di controllo e disciplinari esercitati” dalla stessa (T. Torino, sez. lav., n. 39/2023; T. Torino, sez. lav., n. 1533/2023; T. Torino, sez. lav., 18.11.2021; T. Palermo, sez. lav., n. 3570/2020)¹⁶. Difatti, anche nei casi in cui è stato eliminato l’obbligo di prenotazione degli *slots* e il sistema di valutazione premiale, permane “la necessità di scaricare un programma attraverso il quale ricevere le istruzioni dal sistema, collegandosi alla piattaforma attraverso un sistema di riconoscimento personalizzato [...], al fine di consentire l’abbinamento a una richiesta di consegna gestita in via automatizzata, sulla base di un meccanismo di geolocalizzazione, nel contesto di criteri di gestione della consegna e conduzione delle varie fasi dell’attività declinati dalla società” (T. Milano, sez. lav., 10.8.2025 e 1.12.2025 che riconoscono la natura etero-organizzata della prestazione dei *riders*; T. Torino, sez. lav., n. 3844/2026). Nella fase esecutiva l’attività dei *riders* è, perciò, strettamente regolata da quanto previsto nel contratto con la piattaforma e dalle indicazioni ricevute mediante l’applicazione (T. Milano, sez. lav., n. 1632/2025 che riconosce la natura etero-organizzata della prestazione dei *riders*). Del pari, anche in caso di c.d. *free log in*, la piattaforma esercita un controllo stringente sulla prestazione lavorativa e acquisisce una molteplicità di dati che vengono poi utilizzati per migliorare il funzionamento dell’algoritmo.

Quanto al fatto che, in caso di *free log in*, il collegamento all’applicazione sia del tutto libero e incondizionato, e che dunque il lavoratore abbia la libertà di scegliere se e quando lavorare, deve ribadirsi che tale libertà è solo fittizia e apparente: è evidente che chi stipula un contratto con la piattaforma ha l’intenzione (spesso anche il bisogno) di lavorare. D’altro canto, la piattaforma che, lo ripetiamo, non potrebbe svolgere la propria attività economica senza i *riders*, può “contare sulla disponibilità di una forza lavoro del tutto fungibile”, ben sapendo che i lavoratori avranno tutto l’interesse a prenotare gli *slots* (anche senza che sia loro imposto) e a effettuare il *check-in* e che la mancata prenotazione di uno *slot* o il rifiuto di un ordine da parte di un lavoratore “non crea alcun problema all’organizzazione aziendale in quanto strutturata in modo da coinvolgere subito altri *riders*” (C. App. Torino, sez. lav., n. 185/2026; T. Torino, sez. lav., n. 3844/2026). La mancanza del singolo corriere è dunque del tutto irrilevante, essendo quest’ultimo “immediatamente sostituibile” (C. App. Torino, sez. lav., n. 185/2026; T. Torino, sez. lav., n. 3844/2026).

Pertanto, il nostro ordinamento conosce già una fattispecie di lavoro subordinato in cui non è necessariamente previsto l’obbligo, per il lavoratore, di svolgere la prestazione lavorativa: il lavoro intermittente. Per questo motivo, non si condivide quell’orientamento che ritiene “l’ampia autonomia nella fase genetica” incompatibile con la subordinazione, ma compatibile con l’etero-organizzazione (T. Milano, sez. lav., n. 1632/2025): a nostro parere, tale autonomia non incide sul vincolo di subordinazione, come dimostra l’esistenza del lavoro intermittente e come affermato, ancor prima, dalla Cassazione e dalla Corte di giustizia dell’Unione europea (v. *supra*).

¹⁶ Come noto, la tesi della “doppia alienità” è stata sostenuta dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 30/1996.

Come già ricordato, la giurisprudenza che qualifica i *riders* come lavoratori etero-organizzati ha, però, il merito di garantire l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato "ogni volta in cui la prestazione sia inserita in un dispositivo organizzativo capace di conformare" la prestazione (T. Milano, sez. lav., n. 1632/2025).

Dalla ricostruzione operata, si deve dunque concludere che le piattaforme di *food delivery* esercitano un sistematico e capillare potere direttivo e operano un esteso e pervasivo controllo sull'attività lavorativa e sul lavoratore, direzione e controllo "che sono sicuramente incompatibili con lo svolgimento di lavoro autonomo, anche perché risultano decisamente superiori a quelli esercitati da un ordinario datore di lavoro" (T. Torino, sez. lav., n. 1933/2026; T. Torino, sez. lav., n. 1533/2023; T. Torino, sez. lav. n. 1560/2022).

Va infine ricordato che la giurisprudenza che qualifica il rapporto di lavoro dei *riders* come subordinato ritiene che la messa a disposizione della prestazione lavorativa costituisca tempo lavorato. Di conseguenza, l'orario di lavoro inizia nel momento in cui il *rider* si logga all'interno dello *slot* e mette a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, "essendo a carico del datore l'eventuale attesa del lavoratore sino al momento della prestazione effettiva" (T. Torino, sez. lav., n. 1933/2026 e n. 3844/2026).

6. Riflessioni conclusive

Dalla ricostruzione operata emerge come la direttiva imponga agli Stati membri di introdurre un'agevolazione probatoria, in maniera simile a quanto previsto dal diritto antidiscriminatorio dell'Unione. In sostanza, chi rivendica la natura subordinata del rapporto di lavoro mediante piattaforma dovrebbe essere esclusivamente tenuto a dimostrare "elementi fattuali che rendono *plausibile, o almeno possibile*" l'esistenza della subordinazione. Fra tali elementi dovrebbero rientrare anche i fatti che provano l'esercizio *indiretto* della direzione o del controllo, ad esempio mediante l'applicazione di misure punitive o altre forme di trattamento sfavorevole o di pressione.

Analogamente, nel giudizio sulla natura giuridica del rapporto di lavoro, dovrebbe essere valorizzata la circostanza che i lavoratori mettono a disposizione le proprie energie lavorative in favore della piattaforma, "con stabile inserimento nella struttura organizzativa da questa predisposta, per il raggiungimento di finalità imprenditoriali a loro del tutto estranee".

La direttiva prescrive l'adozione di una agevolazione probatoria in quanto è necessaria per rimediare allo squilibrio di potere tra lavoratore e piattaforma e a fronte dell'opacità dell'algoritmo, il cui funzionamento è rimasto, nei casi trattati finora, in parte ignoto¹⁷. Quest'ultima affermazione è vera soprattutto nelle ipotesi in cui le piattaforme hanno modificato alcuni aspetti della loro organizzazione e del funzionamento dell'algoritmo, ipotesi in cui si impone, in maniera ancora più urgente, l'agevolazione probatoria imposta dalla direttiva.

Lo schema di decreto legislativo recante recepimento della direttiva si limita a prevedere che "Il rapporto di lavoro tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma si presume subordinato quando, dai fatti, ivi compreso l'utilizzo di sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, relativi all'effettiva esecuzione ed organizzazione della prestazione lavorativa, emergono elementi che indicano direzione e controllo, salvo prova contraria. Costituiscono elementi di fatto, indicatori della direzione e

¹⁷ Come affermato da T. Torino, sez. lav., n. 3844/2026, "i criteri posti alla base dell'algoritmo — evidentemente definiti dall'imprenditore e trasfusi nella piattaforma, secondo le finalità imprenditoriali perseguite — non risultano integralmente conoscibili né dai lavoratori, durante il rapporto, al di là delle sintetiche istruzioni reperibili nell'applicazione [...] o ricevute via e-mail [...], né dal Tribunale, non avendo parte convenuta effettuato alcuna *disclosure* di contenuto tecnico sul punto".

controllo dell'esecuzione della prestazione del lavoro, l'organizzazione del lavoro da parte delle piattaforme digitali, la soggezione del lavoratore alle indicazioni e alle direttive specifiche impartite dalla piattaforma e relative ai contenuti della prestazione, alle modalità e ai tempi di svolgimento della stessa" (art. 5, co. 1 e 2).

Tale disposizione si limita a ribadire il "potere del giudice di qualificare la fattispecie riguardo all'effettivo tipo contrattuale che emerge dalla concreta attuazione della relazione negoziale" (c.d. principio del primato dei fatti) che, nel nostro ordinamento, è "un potere costituzionalmente necessario" (Cass. n. 1663/2020 che richiama Corte Cost. n. 115/1994), senza introdurre alcuna agevolazione probatoria per chi lamenta la non corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

L'art. 5, co. 2, dello schema di decreto sembra, peraltro, aggravare l'onere probatorio facendo riferimento a "direttive specifiche". Questo riferimento a direttive specifiche, assente in qualsiasi altra norma, compreso l'art. 2094 c.c., ha l'effetto di aggravare gli obblighi posti a carico dei lavoratori delle piattaforme, ciò che pare violare l'art. 5, § 2 della direttiva secondo cui la presunzione legale non deve avere "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".

Lo schema di decreto trascura, inoltre, di considerare le "specificità" del lavoro svolto tramite piattaforme digitali, richiamate anche dall'art. 9 della Convenzione OIL n. 193 per evitare che la qualificazione del rapporto si basi su criteri elaborati in riferimento a contesti molto diversi (come rilevato dalla giurisprudenza di merito sopra citata: v. T. Palermo, sez. lav., n. 3570/2020; T. Torino, sez. lav., 18.11.2021; T. Milano, sez. lav., n. 1018/2022; T. Milano, sez. lav., 28.9.2023).

Si ritiene, dunque, che il richiamo a elementi "tipici" della subordinazione classica, elementi che peraltro nel contesto delle piattaforme non sono affatto semplici da provare, tradisca gli obiettivi che hanno spinto sia l'Unione europea che l'OIL a regolamentare il lavoro delle piattaforme digitali.

Lo schema non contiene, poi, specifiche disposizioni dirette ad attuare organicamente le misure di sostegno elencate dall'art. 6 della direttiva 2024/2831: non disciplina, in particolare, l'elaborazione di orientamenti operativi, il coordinamento tra le autorità competenti, i controlli mirati sulle piattaforme e la formazione tecnica in materia di gestione algoritmica. Esso si limita a riconoscere che "la corretta qualificazione della situazione occupazionale può essere accertata in sede giudiziaria o amministrativa, nonché certificata dalle commissioni" di certificazione di cui agli artt. 75 e ss. d.lgs. n. 276/2003. La mera possibilità di ricorrere a tali commissioni non appare, da sola, sufficiente ad assicurare l'attuazione effettiva dell'art. 6.

Per i motivi indicati, si ritiene che l'attuale testo dello schema di decreto legislativo non persegua l'obiettivo indicato dalla direttiva e ribadito dalla legge delega di garantire "misure volte a facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" (art. 1 dir. 2024/2831; art. 11 l. n. 91/2025).

Mariapaola Aimo, Università degli studi di Torino

Anna Alaimo, Università degli studi di Catania

Antonio Aloisi, IE University Law School Madrid

Vincenzo Bavaro, Università degli studi di Bari Aldo Moro
Olivia Bonardi, Università degli studi di Milano
Silvia Borelli, Università degli studi di Ferrara
Stefania Buoso, Università degli studi di Ferrara
Giovanni Calvellini, Università degli studi di Siena
William Chiaromonte, Università degli studi di Firenze
Nicola Countouris, University College London
Madia D'Onghia, Università degli studi di Foggia
Annamaria Donini, Università degli studi di Genova
Lorenzo Gaeta, Università degli studi di Siena
Daniela Izzi, Università degli studi di Torino
Stella Laforgia, Università degli studi di Bari Aldo Moro
Vito Sandro Leccese, Università degli studi di Bari Aldo Moro
Antonio Loffredo, Università degli studi di Siena
Federico Martelloni, Università degli studi di Bologna
Mariagrazia Militello, Università degli studi di Catania
Valeria Nuzzo, Università degli studi della Campania Luigi Vanvitelli
Giovanni Orlandini, Università degli studi di Siena
Veronica Papa, Università degli studi di Catania
Vincenzo Pietrogiovanni, Southern Denmark University SDU
Maura Ranieri, Università Magna Graecia di Catanzaro
Giuseppe Antonio Recchia, Università degli studi di Bari Aldo Moro
Mario Rusciano, Professore emerito dell'Università degli studi di Napoli Federico II
Paola Saracini, Università degli studi del Sannio di Benevento
Roberto Voza, Università degli studi di Bari Aldo Moro
Lorenzo Zoppoli, Università degli studi di Napoli Federico II